جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

اتجاهات موظفي القطاع العام نحو مسببات الفساد المالي والإداري في محافظة الكرك

إعداد الطالب
جعفر عبد الحفيظ مسلم المجالي

إشراف
الدكتور سليم القيسي

رسالة مقدمة إلى عماده الدراسات العليا
استكمالاً لمتطلبات الحصول لدرجة الدكتوراه في
قسم علم الاجتماع- تخصص علم الجريمة

جامعة مؤتة، 2014

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تُعبر
بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة

MUTAH UNIVERSITY
Deanship of Graduate Studies

جامعة مؤتة
عمادة الدراسات العليا

نموذج رقم (14)

قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب جعفر عبدالحفيظ المجالي الموسومة بــ:

اتجاهات موظفي القطاع العام نحو مسببات الفساد المالي والاداري في محافظة الكرك

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في علم الاجتماع تخصص **علم الجريمة.**

القسم: علم الاجتماع.

	التوقيع	التاريخ	
د. سليم احمد القيسي		2014/4/1	مشرفاً ورئيسا
أ.د. فايز عبدالقادر المجالي		2014/4/1	عضواً
د. رافع عارف الخريشا		2014/4/1	عضواً
د. احمد فلاح العلوان		2014/4/1	عضواً

عميد الدراسات العليا

د. علي الضمور

MUTAH-KARAK-JORDAN
Postal Code: 61710
TEL :03/2372380-99
Ext. 5328-5330
FAX:03/ 2375694
e-mail: dgs@mutah.edu.jo sedgs@mutah.edu.jo
http://www.mutah.edu.jo/gradest/derasat.htm

مؤته – الكرك – الاردن
الرمز البريدي: 61710
تلفون: 03/2372380-99
فرعي 5328-5330
فاكس 03/2 375694
البريد الالكتروني
الصفحة الالكترونية

الإهداء

إلى الذي شربنا من ماء شبابه ... إلى الذي ترعرعنا وسط جمائله وأفضاله ... غرس فيّ جدية العمل ، حب التعلم والإخلاص في الحياة ... إلى من شملني بحنانه ورعايته ... والدي الحبيب أطال الله في عمره .

إلى نبع العطاء والمحبة والحنان ... إلى من أمدتني من صبرها صبراً رافقني ورافقته ... إلى من كستني من كريم السجايا والخصال ... إلى من أحاطتني بحنانها وعطفها ... والدتي الحبيبة أطال الله في عمرها .

إلى سندي وعزوتي في هذه الحياة ... إلى من سكنوا الروح سنيناً طوال ... وأعطوني النصح ومهدوا لي طريق العلم لاستدل به في مشوار حياتي ومسيرتي ... إلى أعمامي وأخواني وأخواتي الأعزاء .

جعفر عبد الحفيظ المجالي

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي تتم بفضله الصالحات ، الحمد لله الذي وفقني لطلب العلم حتى وصلت إلى هذه المرحلة فأشكره سبحانه وتعالى .

وكما قال الحبيب المصطفى صلى الله عليه وسلم **(من لا يشكر الناس لا يشكر الله)** فإنني أتقدم بالشكر الجزيل وصادق العرفان إلى أستاذي الفاضل الدكتور سليم القيسي حفظه الله ورعاه لتفضله بالإشراف على هذه الرسالة ، والذي منحني جل وقته ولم يبخل عليّ بعلمه ، ولم يتوانَ قط بإسداء النصيحة والإرشاد أثناء العمل في هذه الرسالة حتى وصلت إلى الصورة المرجوّة ، فجزاه الله عني كل خير .

كما أتقدم بوافر الشكر والعرفان إلى أساتذتي الكرام أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بقراءة الرسالة وتقديم النصح والتصويب والإرشاد مما سيكون له أبلغ الأثر في إخراج الرسالة بأفضل صورة .

ولا أنسى من الشكر أساتذتي الكرام في كلية العلوم الاجتماعية لما بذلوه من جهد في تنشئة طلبة العلم تنشئة صحيحة .

وأشكر أيضاً كل من قدّم لي مساعدة وعوناً في إكمال هذه الرسالة .

جعفر عبد الحفيظ المجالي

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	**الإهداء**
ب	**الشكر والتقدير**
ج	**فهرس المحتويات**
هـ	**قائمة الجداول**
ط	**قائمة الملاحق**
ي	**الملخص باللغة العربية**
ك	**الملخص باللغة الانجليزية**
1	**الفصل الأول : خلفية الدراسة وأهميتها**
3	1.1 مشكلة الدراسة
4	2.1 أسئلة الدراسة
6	3.1 أهمية الدراسة
7	4.1 أهداف الدراسة
7	5.1 مفاهيم الدراسة
10	**الفصل الثاني : الإطار النظري والدراسات السابقة**
10	1.2 الإطار النظري
62	2.2 الدراسات السابقة
72	**الفصل الثالث : المنهجية والتصميم**
72	1.3 المنهجية المتبعة في الدراسة
72	2.3 مجتمع الدراسة وعينتها
76	3.3 أداة الدراسة
77	4.3 الصدق والثبات
82	5.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة

الصفحة	المحتوى
84	**الفصل الرابع : عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات**
84	1.4 الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها
114	2.4 مناقشة النتائج
122	3.4 التوصيات
124	**المراجع**
133	**الملاحق**

قائمة الجداول

التسلسل	عنوان الجداول	الصفحة
1.	الدول الأقل فساداً في العالم حسب مؤشرات إدراك الفساد (CPI)	39
2.	الدول الأكثر فساداً في العالم حسب مؤشرات إدراك الفساد (CPI)	40
3.	الدول العربية الأقل فساداً في العالم حسب مؤشرات إدراك الفساد (CPI)	43
4.	الدول العربية الأكثر فساداً في العالم حسب مؤشرات إدراك الفساد (CPI)	43
5.	التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب جهة العمل	74
6.	الخصائص النوعية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة	75
7.	الخصائص الأسرية لأفراد عينة الدراسة	76
8.	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور	79
9.	معاملات الارتباط بين محاور الدراسة والدرجة الكلية للأداة	80
10.	معامل الثبات (كرنباخ الفا) للمحاور والدرجة الكلية للمقياس	81
11.	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بالأخلاقيات الوظيفية	85
12.	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بالأخلاقيات الوظيفية	87
13.	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	89
14.	نتيجة اختبار (T.test) لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف النوع الاجتماعي	90

التسلسل	عنوان الجداول	الصفحة

التسلسل	عنوان الجداول	الصفحة
.15	تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفـراد عينـة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف متغير العُمر	92
.16	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر العمر في اتجاهـات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	93
.17	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر العمر في اتجاهـات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسـسات الحكومية	93
.18	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر العمر في اتجاهـات أفراد عينة الدراسةنحو أشك ال الفساد الإداري والمالي في المؤسـسات الحكومية	94
.19	تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفـراد عينـة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف الدرجة الوظيفية	95
.20	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الوظيفة في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	96
.21	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الوظيفة في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسـسات الحكومية	97
.22	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الوظيفة في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفـساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	97
.23	تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفـراد عينـة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف الخبرة العملية	98

التسلسل	عنوان الجداول	الصفحة
.24	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الخبرة العملية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	99
.25	تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الا فروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف الدرجة المستوى التعليمي	101
.26	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر المستوى التعليمي في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	102
.27	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر المستوى التعليمي في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	103
.28	تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف الحالة الاجتماعية	104
.29	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الحالة الاجتماعية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	105
.30	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الحالة الاجتماعية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	105
.31	تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف عدد أفراد الأسرة	106
.32	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثرعدد أفراد الأسرة في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	107

التسلسل	عنوان الجداول	الصفحة
33	تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف مكان إقامة الأسرة	108
.34	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثرعدد أفراد الأسرة في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	109
.35	تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف دخل الأسرة	110
.36	نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الدخل الشهري للأسرة في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	111
.37	نتيجة اختبار (T.test) لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف ملكية السكن	112
.38	معاملات الارتباط بين الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي (أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، ومدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية).	113

قائمة الملاحق

رمز الملحق	العنوان	الصفحة
أ.	قائمة بأسماء المحكمين	133
ب.	الاستبانة بعد التحكيم	135

الملخص

اتجاهات موظفي القطاع العام نحو مسببات الفساد المالي والإداري في محافظة الكرك

جعفر عبد الحفيظ مسلم المجالي

جامعة مؤتة ، 2014

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات الموظفين العاملين في القطاع العام نحو مسببات الفساد المالي والإداري في محافظة الكرك ، كما تهدف الدراسة إلى التعرف على أسباب انتشار جرائم الفساد الإداري والمالي ومعرفة درجة انتشار أنماط الفساد المالي والإداري في أجهزة الدولة في محافظة الكرك ومن خلال هذه الدراسة سيتم التعرف أيضاً على الآثار الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على جرائم الفساد المالي والإداري.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها ، فقد تم بناء استبانة ملائمة مع البيئة المبحوثة ، فقد تم توزيعها على عينة الدراسة البالغة (602) من الموظفين العاملين في القطاع العام في محافظة الكرك وبنسبة (5%) من حجم المجتمع ، ولاختيار عينة الدراسة تم الاعتماد أولاً على أسلوب العينة العشوائية الطبقية وذلك لضمان اختيار العينة من كل فئة من فئات المجتمع الإحصائي، ومن ثم تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية المنتظمة، وقد شغلت الاستبانة مجموعة من البيانات الأولية عن عينة الدراسة، والبيانات المتعلقة عن بيئة العمل.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية والتي تعود لمتغير العمر وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير الوظيفة .

وبناءً على النتائج فقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات ، ومن أهمها التركيز على تعليم أخلاقيات الخدمة العامة لكل مواطن وتدريبه عليها بدءاً من مراحل التعليم الأولي، من خلال نشر مفاهيم الشفافية والحقّ وربطه بالواجب. بالإضافة للقيام بحملات إعلانية عامة ضد الفساد لزيادة الوعي حول أخطار السلوك الفاسد، والتكاليف الباهظة التي تتأتى بسببه للجمهور العام بأكمله.

ABSTRACT

Trends in public sector employees about the causes of financial and administrative corruption

(A field study in Karak)

Jaafar Abdul Hafeez Muslim Majali

Mutah University, 2014

This study aimed to identify the attitudes of public sector employees toward the causes of financial and administrative corruption in Alkarak governorate , and aimed also to identify the reasons behind the prevalence of the financial and administrative corruption crimes and to identify the extent of the prevalence of financial and administrative corruption patterns within the officials in Alkarak governorate . And through this study, the socioeconomic effects of these crimes are identified . To achieve the goals of the study, and to answer its research questions, a questionnaire was developed according to the investigated environment was developed and distributed on the sample of the study that included 602) employees working in the public sector in Alkarak governorate and represented 5% of the population of the study. The sample was selected using the random stratified method to ensure that the selected sample covers the whole categories of the population, then the method of regular random method was used . The questionnaire included a group of initial data related to the participants and to working environment . Results indicated significant statistical differences among the participants' responses toward the extent of public institutions employees' commitment to job ethics , and these differences are attributed to the variable of age , and indicated significant statistical differences among the participants' responses toward financial and administrative corruption within public institutions and these differences are attributed to the variable of job position . In light of the results , the study concluded with a group of recommendations among which : focusing on teaching public service ethics to each citizen and train citizens on these ethics from the early stages in school , spreading concepts of transparency and truth in addition to initiating general campaigns against corruption to increase awareness about threats and dangers of corrupted behavior and the high costs resulted from it and affect everyone.

behavior.

الفصل الاول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

يعدّ الفساد من الظواهر الاجتماعية التي تعاني منها دول العالم دون استثناء، ولا يمكن لأية دولة أن تدعي العصمة الكاملة من وجود الفساد، الذي يعدّ سبباً رئيساً لانتشار مشكلات أخرى سياسية واجتماعية وأمنية واقتصادية، فهو يعدّ ظاهرة اجتماعية ترتبط بالظروف الاجتماعية والسياسية والثقافية والاقتصادية والأخلاقية للشعوب، مما يتطلب جهوداً دولية لمكافحته.

كما تعدّ ظاهرة الفساد ذات جذور عميقة تأخذ أشكالاً متغيرة بتغير الفترات التاريخية ومتنوعة بتنوع الأمم، وتختلف درجة شموليتها من مجتمع إلى آخر . إذ حظيت هذه الظاهرة في العشرين سنة الماضية باهتمام الباحثين في مختلف الاختصاصات كالاقتصاد والقانون وعلم السياسة وعلم الاجتماع، كما تم تعريفها وفقاً لبعض المنظمات العالمية حتى أضحت ظاهرة عالمية شديدة الانتشار . وتجدر الإشارة إلى أن منظمة الشفافية الدولية قد أشارت إلى تفشي ظاهرة الرشوة كإحدى أشكال الفساد في العالم الثالث .

وظاهرة الفساد الإداري والمالي من بين المشاكل الرئيسية التي تعاني منها دول العالم، ومن بينها الدول النامية، لما لها من آثار وانعكاسات سلبية وخطيرة على الاستقرار السياسي والاقتصادي، بدءاً بالأمن وعملية البناء والتنمية الاقتصادية، حيث يعمل الفساد على تقويض الاقتصاد والقدرة المالية والإدارية للدولة وبالتالي عجزها عن مواجهة تحديات الإعمار أو إعادة الإعمار وبناء البنى التحتية اللازمة لنموها (شتا، 1999) .

والفساد ظاهرة عالمية شائعة في غالبية الدول على اختلاف أنظمتها الاقتصادية والاجتماعية، وينتشر بشكل أكبر في الدول ذات الأنظمة المركزية حيث يكون دور القطاع العام فيها كبيراً، وتقل الرقابة على الموظفين أو على المسؤولون الحكوميين . ويعد الفساد جزءاً من ثقافة العديد من الدول والذي يصعب السيطرة

عليه ومكافحته، إلا أنه يمكن تقليل مستواه من خلال تبني الاستراتيجيات المضادة له (Klitgaard ,1998).

وبات الفساد المالي والإداري آفة في القطاعين العام والخاص على حد سواء في جميع دول العالم، حتى أنه لا يكاد يمر يوم من دون أن تطلع علينا وسائل الإعلام المكتوبة أو المرئية أو المسموعة بأخبار عن هذا الداء العضال. وفي مسح أجراه البنك الدولي تناول 3600 منشأة في 69 دولة في العالم عام 2007، تبين أن الفساد يعد من العقبات الرئيسية التي تواجهها التنمية في تلك الدول. وعلى الرغم من إجماع تقارير الخبراء الدوليين على أن الفساد أكثر انتشاراً وضرراً في الدول النامية لأسباب تاريخية وثقافية، فإن القرائن المتوافرة في الدول المتقدمة تدل على عالمية ظاهرة الفساد، وقد عانى الاتحاد الأوروبي تبعات فضيحة الفساد المالي للمفوضية الأوروبية التي أدت إلى استقالة جميع أعضاء المفوضية بمن فيهم المفوض الأوروبي عام 1999. ومع ذلك تظل الدول النامية المرتع الأكثر تعرضاً لجرائم الفساد ومرتكبيها (داغر، 2001) .

ويعد الفساد ظاهرة خطيرة تعاني منها كافة المجتمعات، ولطالما أرهقت العديد من المجتمعات سواء كانت متقدمة أو نامية أو متخلفة، فهي شأنها شأن الظاهرة الإجرامية لا يمكن أن تزول من مجتمع ما مهما كانت الجهود جادة للقضاء عليها، فلا الوازع الديني والأخلاقي ينفع دائماً في كبح جموح النفس البشرية، ولا الترتيبات القانونية تنجح دائماً في ردع من تسول له نفسه الإساءة إلى المجتمع، فالنفس البشرية ميالة في جانبها إلى القوة ثم الاعتداء، وعلى هذا فإن الفساد يختلف من مجتمع لآخر حسب طبيعة النظام القائم ومستوى الأخلاق السائدة والوعي الثقافي والاجتماعي لأفراده، فتاريخ الفساد هو تاريخ البشرية وربما كان الفساد العامل الرئيسي في انهيار أغلب الأنظمة، وتداول الحكم ومحرك الثورات وباعث الانتفاضات وحركات التغير الكبرى (عبدالله، 2003) .

لقد كثر الحديث في السنوات الماضية حول قضايا الفساد الإداري والمالي في الأردن، ولم ينحصر الحديث عن فئة معينه ممن يتحدثون حول هذه الظاهرة التي تمتد جذورها عقوداً طويلة من النهب والسلب لخيرات الوطن ومقدراته، وطالت كل

مؤسسات الدولة دون استثناء، وقد تم عقد المؤتمرات الكثيرة لإيجاد السبل والوسائل المناسبة للتخفيف من هذه الظاهرة التي غزت معظم مؤسسات الدولة، فما نشهده من عنف جامعي، أو عشائري، أو اعتداء على رجال الدولة والعاملين فيها من أطباء وممرضين ورجال أمن ومعلمين، ما هو إلا انعكاس لواقع الفساد الذي بات سمة من سمات العمل الإداري في مؤسسات الدولة .

ولقد أقرّ الأردن تشريعات جديدة ذات صلة بالفساد مثل قانون هيئة مكافحة الفساد، وقوانين إشهار الذمّة المالية، والحق في الحصول على المعلومات، ومكافحة غسل الأموال، وديوان المظالم، وقد تكون هذه كلها ساهمت في تحسين موقع الأردن، لكن لا شيء يقنع المواطن مثل الكشف عن قضايا الفساد وملاحقتها بصرامة (الصرايرة، 2010) .

1.1 مشكلة الدراسة

تشكل ظاهرة الفساد الإداري والمالي تحدياً للمجتمع الأردني في الوقت الحاضر، إذ أن خطر الفساد يفوق كل المخاطر الأخرى، لأنه سلوك ينطوي على اختراق خطير لحقوق الإنسان، ويلحق أضراراً بالغة بالأسرة والمجتمع، ناهيك عن تداعياته الأخلاقية على المدى البعيد والقريب، فإذا كانت التنمية هي الطريق الأمثل لنهضة المجتمع فإن الفساد هو المعوق الأساسي لها، لذا فإن الفساد والتنمية ظاهرتان متنافرتان ومتضادتان، بل أن الفساد ذاته هو معوق التنمية الذي لا أمل في الحد منه إلا بوجود إصرار شعبي وحكومي للتخلص منه، والحد من أثاره الخطيرة على حاضر ومستقبل المجتمع والدولة معاً .

إن الاهتمام في الآونة الأخيرة بالفساد في المجتمع الأردني بات متزايداً وذلك لخروجه عن الحد المألوف، حتى أصبح مشكلة اجتماعية معقدة للقطاعات الرسمية والأهلية كافة، وبات يشكل قلقاً واضحاً لدى الأفراد والجماعات ويشكل ضغوطاً عليهم أثرت بشكل أو بأخر على علاقاتهم مع بعضهم البعض وعلى علاقاتهم بمؤسسات الدولة، فلم يعد المواطن يثق بمؤسسات الدولة، ووصل إلى قناعة تامة بأن الفساد أصبح أمراً ممنهجاً، وضرورة من ضرورات الحصول على الحقوق

الفردية والمجتمعية، وهو العامل الأساسي والمحرك الرئيسي للضغط عليهم مما يدفع بهم إلى اللجوء إلى العنف بأشكاله المختلفة .(الضمور،2012)

إنّ الفساد أمرٌ واقعٌ وظاهرة طبيعية تصاحب النمو والتطور والتغيير في الدول النامية، وفي اعتقادنا فهذا هو الأخطر، لكونه سوف يستشري ويفتك بأعضاء المجتمع وروابطه وأجهزته وخدماته . وما تحتاج إليه الدول هو إنشاء أجهزة رقابية لمكافحة الفساد المالي والإداري، على أن تمتلك صلاحيات واسعة في مجال عملها، وأن تكون مزودة بإمكانات كافية وينتقى لها أكفأ وأفضل العناصر البشرية، وأن تتمتع بحصانة تمكنها من القيام بدورها بشكل فاعل .

2.1 أسئلة الدراسة

1. ما اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بالأخلاقيات الوظيفية ؟
2. ما اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية ؟
3. ما اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية ؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، وأشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، والمسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية) والتي تعود إلى اختلاف النوع الاجتماعي؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، وأشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، والمسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية) والتي تعود إلى متغير العُمر ؟

6. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، وأشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، والمسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية) والتي تعود إلى اختلاف متغير الوظيفة ؟

7. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، وأشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، والمسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية) والتي تعود إلى اختلاف متغير الخبرة العملية ؟

8. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، وأشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، والمسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية) والتي تعود إلى اختلاف متغير المستوى التعليمي ؟

9. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، وأشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، والمسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية) والتي تعود إلى اختلاف متغير الحالة الاجتماعية؟

10. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، وأشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، والمسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية) والتي تعود إلى اختلاف الخصائص الأسرية لأفراد عينة الدراسة؟

11. هل يوجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha<0.05)$ بين

الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية و (أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، ومـــدى التــزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية).

3.1 أهمية الدراسة

اكتسبت هذه الدراسة أهميتها من خلال دراسة ظاهرة الفساد وجوانبها الإدارية والمالية، وتقليل آثارها الضارة على المجتمع والاقتصاد الوطني، حيث أن الفساد الإداري والمالي آفة متفشية في القطاع العام، ورغم أنه يشكل إحدى أكثر المشكلات التي تواجه السياسة العامة في دول العالم، وبخاصة النامية منها .

كما تستمد الدراسة أهميتها من خلال :

1. تقديم معلومات لأصحاب القرار عن اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية عن الفساد المالي والإداري، الأمر الذي يمكن الاستفادة منه في بلورة أسس سليمة للوقوف على الجهود المحلية لمكافحته من خلال وضع الاستراتيجيات الوقائية وتطوير التشريعات القانونية الوطنية والسياسات الاقتصادية السليمة المبنية على أسس علمية .
2. الفساد يؤثر بالسلب على استقرار المجتمع وأمنه، ويثير الرعب والفزع في نفوس المواطنين ويؤثر على الثقة العامة، لذلك لا بد من إجراء الدراسات والوقوف على العوامل الدافعة للفساد في المجتمع والآثار المترتبة عليه ومحاولة التخفيف والحد منها قدر المستطاع .
3. تسهم هذه الدراسة في إثارة الباحثين والدارسين للظاهرة في البحث والتعمق في العوامل المحركة لها كظاهرة اجتماعية، ودفعهم للاهتمام، وتطوير وسائل مكافحتها .
4. وتستمد هذه الدراسة أهميتها أيضاً من توقع إسهامها باقتراح واستنتاج استراتيجيات وآليات يمكن تطبيقها في سبيل تحجيم تنامي ظاهرة الفساد الإداري والمالي .

4.1 أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية نحو مسببات الفساد الإداري والمالي في محافظة الكرك، كما سعت على تحقيق الأهداف التالية:

1. الكشف عن اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية نحو الفساد الإداري والمالي في محافظة الكرك .
2. التعرف على مسببات انتشار جرائم الفساد الإداري والمالي في محافظة الكرك.
3. التعرف على درجة انتشار أنماط الفساد المالي والإداري في أجهزة الدولة في محافظة الكرك .
4. التعرف على درجة تنفيذ الحكومة لإجراءات مكافحة جرائم الفساد الإداري والمالي في محافظة الكرك .
5. التعرف على الآثار الاجتماعية والاقتصادية المترتبة على جرائم الفساد الإداري والمالي في أجهزة الدولة في محافظة الكرك .
6. التوصل إلى النتائج والقيام، بتحليلها ومناقشتها لتقديم توصيات ومقترحات تهدف إلى الحد من الفساد الإداري والمالي في المجتمع الأردني.

5.1 مفاهيم الدراسة:

1. **الاتجاهات** : الاتجاهات جمع اتجاه، وهي استعدادات وجدانية مكتسبة، وتلعب دوراً كبيراً في تحديد سلوك الإنسان ومشاعره إزاء الأشياء التي يمارسها مثل الطعام والشراب والأصدقاء ونحو ذلك . (الخواجة،2004)
2. **الفساد لغةً** : الفساد في معاجم اللغة (المعجم الوسيط، 1960) هو في (فسد) ضد صلَحَ (والفساد) لغة : البطلان، فيقال فسد الشيء، أي بطُلَ واضمحل، ويأتي التعبير على معانٍ عدة بحسب موقعه . فهو (الجدب أو القحط) كما في قوله تعالى (ظهر الفساد في البر والبحر بما كسبت أيدي الناس ليذيقهم بعض الذي عملوا لعلهم يرجعون) (سورة الروم الآية 41) .

3. **الفساد اصطلاحاً** : خروج الشيء عن الاعتدال، سواء أكان الخروج قليلاً أو كثيراً، ويضاده الإصلاح، ويستعمل ذلك في النفس والبدن والأشياء الخارجة عن الاستقامة .

ويقول (عاشور، 2000) ." والفساد ضد الصلاح، ومعنى الفساد إتلاف ما هو نافع للناس نفعاً محضاً أو راجحاً، وإنما كان الفساد غير محبوب عند الله، لأن في الفساد تعطيلاً لما خلق الله في هذا العالم لحكمة صلاح الناس، فإن الحكيم لا يحب تعطيل ما تقتضيه الحكمة .

4. ويعرف (الحربي، 2011) الفساد بأنه: استخدام المنصب العام، لتحقيق مكاسب خاصة . ويشمل ذلك الرشوة والابتزاز، وهما ينطويان بالضرورة على مشاركة طرفين على الأقل، ويشمل أيضاً أنواعاً أخرى من ارتكاب الأعمال المحظورة التي يستطيع المسؤول العام القيام بها بمفرده، ومن بينها الاحتيال والاختلاس، وعندما يقوم السياسيون وكبار المسؤولين بتخصيص الأصول العامة للاستخدام الخاص، واختلاس الأموال العامة.

ويعرّف الفساد بصفة عامة بأنه : كل تصرف من شأنه أن يؤدي إلى إهدار المال العام.

5. **الفساد الإداري** : وهو مجموعة من الأعمال المخالفة للقوانين، والهادفة إلى التأثير على سير الإدارة العامة أو قراراتها أو أنشطتها بهدف الاستفادة المادية المباشرة أو الانتفاع غير المباشر (Levi , 1996).

ويعرفها (هيجان، 2003) بأنه سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مكاسب شخصية.

6. **الفساد المالي** : وهو الانحرافات المالية ومخالفات القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل المالي في الدولة ومؤسساتها، ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية (لاكوم،2003) .

التسيب والإهمال الوظيفي : وهو انصراف العاملين عن عملهم، والقيام بأداء واجباتهم بشكل جزئي أو كلي، وعدم بذل الجهد المطلوب منهم في العمل وواجبات الوظيفة مما يؤدي إلى عدم انتظام العمل، وإلى تدني مستويات

الكفاءة والكفاية التنظيمية (الجعلي،1985)

الواسطة (المحسوبية) :وهي نمط سلوكي اجتماعي وهي أداة أو وسيلة تستخدم من قبل طرفين أو أكثر في عملية تبادل للعلاقات والمصالح والمنافع، سواء أكانت عامة أو خاصة، حيث يمثل أحد الطرفين جانب المدخلات (المتوسط أو المتوسط له)، والطرف الآخر جانب المخرجات (المتوسط لديه)(المجالي، 1996) .

7. **الرشوة** : وهي عبارة عن اتفاق بين الموظف أو عضو الإدارة وبين صاحب الحاجة وهو الراشي، على قيام الأول بالتدخل لإصدار قرار أو عمل إداري أو الامتناع عن القيام بالعمل مقابل عطية يقدمها له هذا الأخير (زين الدين، 2009) .

الاختلاس والتزوير : الاختلاس هو الاستيلاء على الشيء محل الحيازة دون رضا صاحبه والتصرف فيه وكأنه ملك للمختلس (الفارس، 2008) . أما التزوير فهو جريمة مالية أو تجارية تتضمن قيام الموظف المسؤول في جهاز أو مؤسسة حكومية عامة بالتحريف و التلاعب بالمعلومات والوقائع والوثائق التي ائتمنه عليها رؤساؤه أو زملاؤه، واستخدام هذه المعلومات، لتحقيق مكسب مالي على الأغلب عن طريق نقلها إلى شخص أو طرف آخر (حمارنة والصياغ، 2004) .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

2 .1 الإطار النظري

الاتجاهات

تعرف الاتجاهات بأنها استجابة الفرد لعناصر البيئة المحيطة به، ومنها الأفراد والجماعات والمواد (البصول،1996)، ويعرف (غور بال، 1995) الاتجاه بأنه كل ما يثير لدى الشخص استجابة ثابتة، ولا تكون الاستجابة للموضوع في حد ذاتها، بل ما يصوره المستجيب، والاتجاه قد يكون ايجابياً أو سلبياً كالحب والكراهية، والاستحسان والاستنكار .

ويرى (الغرباوي،2007) أن :الاتجاه هو إحدى حالات التهيؤ والتأهب العقلي العصبي التي تنظمها الخبرة، وما يكاد يثبته الاتجاه حتى يمضي مؤثراً وموجهاً لاستجابات الفرد للأشياء والمواقف المختلفة فهو بذلك ديناميكي عام .

ويرى (العوجي، 2001) أن : الاتجاهات هي الاستعداد المسبق للاستجابة لبواعث معينة (مواقف، وأحداث، أفراد مواضيع، شيء ما) بطريقة محددة .

ويعرف (حسين، 2003) الاتجاه بأنه الشعور الايجابي أو السلبي اتجاه شيء (أشخاص، أماكن، وغيرها)، وقد عرف (البداينه، 2007) الاتجاهات بصورة أكثر شمولاً حيث ذكر أنها : مجموعة مستقرة من المشاعر والاعتقادات والنوايا السلوكية اتجاه أمور محددة كالأشخاص أو الأوضاع، وتكون نحو جميع مظاهر العمل، أو نحو أشخاص وظروف العمل، وهي تنعكس على الأداء والغياب عن العمل، وقد عرف (إبراهيم، 2004) الاتجاه بأنه نظام متطور من المعتقدات والمشاعر والميول السلوكية، ينمو بنمو الفرد وتطوره، ويختلف باختلاف الظروف التي تعيشها، كما يختلف باختلاف مستوى إدراك الفرد الذي يلعب الدور الرئيسي في تحديد موقفه من الأحداث .

إن مفهوم الاتجاه قد تجاوز المفهوم المرتبط بالجانب النفسي، والاجتماعي، أو حتى التنظيمي بل تعداه إلى الاقتصاد والسياسة، حيث زاد الاهتمام باتجاهات

الناخبين وحتى المواطنين العاديين بشكل عام، وذلك من منطلق الافتراض أن للاتجاه أثراً على السلوك .

ونستخلص من الدراسات أن الاتجاهات هي المشاعر المنبثقة عن المعرفة المسبقة، والتي تؤدي إلى وجود رغبة لدى الفرد في اتخاذ سلوك معين، أو إطلاق حكم على موضوع ما، وهي تكون نحو الأشخاص، أو ظروف العمل، أو أدوات العمل أو غيرها من الأمور .

مكونات الاتجاه

رغم الاختلاف في تعريف الاتجاه إلا أن هناك شبه إجماع في جميع الأدبيات على مكونات الاتجاه والتي تشمل في الغالب ثلاثة مكونات هي (الردايدة، 1996):

المكون الإدراكي – المعرفي .

المكون الشعوري - الوجداني.

المكون السلوكي - النزوعي.

فالمكون الإدراكي (المعرفي) يتمثل بالمعلومات التي قد تكون حقائق أو معارف عامة حول موضوع الاتجاه، وتؤدي إلى تشكيل فكرة لدى الشخص حول موضوع الاتجاه، وبالتالي تنعكس على تشكيل مشاعره نحو موضوع الاتجاه، كالاعتقاد العام بما هو صواب أو خطأ في العمل . أما المكون الشعوري فيتمثل بالمشاعر والعواطف التي يحملها الشخص نحو موضوع الاتجاه، وذلك بالاستناد للفكرة التي تكونت لديه تجاه الموضوع، ومثال ذلك كيف يشعر العامل نحو عمله أو المنظمة التي يعمل بها . وأخيراً المكون السلوكي، ويعني إذا توفرت لدى الفرد المعرفة بالموضوع، ثم أعقبها تكوين شعور معين حياله، فإنه يصبح أكثر ميلاً لأن يسلك سلوكاً محدداً تجاه هذا الموضوع .

العوامل المؤثرة في الاتجاهات :

يعتبر قياس الاتجاهات وسيلة من وسائل قياس الأداء يمكن من خلالها التعرف على ميول واتجاهات الأفراد العاملين، ومدى قناعاتهم بالعمل والانجاز، وكذلك يعمم هذا النوع من القياس في مجال التقلبات النفسية والاجتماعية المحيطة بالعمل .

وفيما يلي أهم العوامل المؤثرة في الاتجاهات : (جلبي،1998) .

عوامل بيئية: البيئة التي يتفاعل معها الفرد على مستوى الأسرة، والمدرسة، والوسط الإعلامي، العادات والتقاليد السائدة .

عوامل خاصة بالفرد : كتجاربه وخبراته، ومستواه الثقافي والتعليمي، ومستواه الإدراكي.

عوامل لها علاقة بالحدث أو الموقف موضوع الاتجاه : الفرد بطبيعته مدفوع لإشباع حاجاته وذلك للتخفيف من حدة التوتر الناتج عن هذه الاتجاهات، ويتكون لدى الفرد اتجاه إيجابي نحو كل المواقف والأحداث والأشخاص المساهمين في سبيل إشباع رغباته، بينما يتخذ موقفاً مضاداً من الأشياء التي أعاقت تحقيق الهدف.

هذا الاتجاه السلبي قد يدفع الفرد إلى أنماط سلوكية متعددة قد تأخذ شكلاً عدوانياً.

وفي كل مجتمع من المجتمعات يوجد مجموعة من الأشخاص تميل لمخالفة القواعد والمعايير والقوانين التي تنظم حياة البشر، والحديث عن ظاهرة الفساد لا تخص مجتمعاً بعينه أو دوله بذاتهاإنما هو ظاهرة عالمية تعاني منها كل الدول ، ولما له من خطر على الأمن الاجتماعي، والنمو الاقتصادي، والأداء الإداري، فقد حازتهذه الظاهرة على اهتمام كل المجتمعات ، وكل الدول؛ وتعالت النداءات إلى إدانتها، والحد من انتشارها، ووضع الصيغ الملائمة لذلك .

والفساد ظاهرة لا ترتبط بفترة تاريخية معينة، إلا أنه يأخذ أشكالاً متغيرة بتغير الفترات التاريخية، ومتنوعة بتنوع الأمم، والفساد بذلك: نوع من السلوك الذي ينحرف عن مستوى السلوك السائد، والذي يعتقد انه مقبول في مجال معين مثل المجال الإداري، فهو سلوك منحرف مقرون بهدف معين يتمثل في تغليب المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة؛ وبذلك يكون الفعل الفاسد بمثابة سلوك معادٍ سواء، كان رسمياً أو غير رسمي، بحيث يضمن للشخص الذي يقوم به مميزات واضحة كالمكاسب المادية، والترقية السريعة، وبذلك يترتب على جميع أنماط السلوك الفاسد خسارة مادية أو أدبية أو مالية للجمهور من ناحية، وللتنظيمات من ناحية أخرى، ويمكن تعريف الفساد الإداري بأنه انحراف عن قواعد العمل الملتزمة والمعتمدة في الجهاز الإداري، وهو انحراف الأفراد عن النظام القائم المعتمد في المؤسسات الحكومية (نجم، 2005) .

لذا فالفساد المالي والإداري يمثل ظاهرة معقدة توجد في الكثير من الأحيان نتيجة مشكلات متجذرة نتيجة انحراف السياسة والحوافز المؤسسية والحكم، فلا يمكن التصدي له بقوانين بسيطة، خاصة أن جميع الدول تحظر السلوك الفاسد في قوانينها، ولكن في حالات أكثر من المعترف بها كانت الجهود الفعّالة لمحاربة الفساد محدودة .

إن أكثر ما تعانيه المجتمعات العربية هو الفساد التراكمي في إدارات الدولة نتيجة غياب الرقابة الإدارية الصارمة، وغياب مبدأ الثواب والعقاب، فارتكاب أي مسؤول كبير تجاوزات قانونية ومالية، وعدم معاقبته حسب الأصول القانونية والدستورية للدولة؛ فإن ذلك سيشجع كل موظف في وزارات الدولة ومؤسساتها على ارتكاب تجاوزات مماثلة، مما يؤدي إلى تراكم الفساد، وتصبح معالجته مسألة غاية في الصعوبة، بل تحتاج إلى هبة شعبية واسعة تستنهض كل الضمائر للقضاء على الفساد وصانعيه، وما حصل في البلدان العربية على وجه الخصوص هو خير مثال على ذلك، ولا تزال بعض الأنظمة العربية تسترضي شعوبها بإجراء الإصلاحات والتعديلات، وزيادة الرواتب والأجور، ومحاولة رفع مستوى المعيشة للمواطن من أجل السكوت على جرائم الفساد التي يرتكبها أصحاب السلطة والنفوذ.

ومع أن الفساد لا يمكن ضبطه بشكل كامل، إلا أن بالإمكان التحكم به، وتقليله من خلال وضع استراتيجيات شاملة، تشمل إجراءات وقائية وعلاجية، تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد الاقتصادية من حيث تحقيق التنمية المستدامة، والعمل على توفير فرص العمل لتقليل مستوى البطالة في الدولة، إلى جانب التركيز على الأبعاد التشريعية والقانونية، وتعزيز شفافيتها، والأبعاد القضائية من حيث استقلالية القضاء ونزاهته، وتعزيز دور الأجهزة الرقابية في الكشف عن المخالفات المالية، والإدارية، وتجاوز القوانين والأنظمة والحد منها، وزيادة مشاركة الأفراد في المجتمع في هذا المجال من خلال إعطاء دور الرأي العام والصحافة الحرة المسؤولة والمؤسسات الاجتماعية والدينية ((Hill,2006 .

الفساد في اللغة : التلف والعطب والاضطراب وإلحاق الضرر بالآخرين، وهو تدهور التكامل والفضيلة ومبادئ الأخلاق . كما يعني أيضاً: إلحاق الضرر بالأفراد

والمجتمعات . والإنسان الفاسد هو الذي لا يتحلى بالأخلاق والأمانة في تعامله مع الآخرين (اليوسف، 2002) .

كما أن اشتقاق الفساد في اللغة من فسد الشيء بمعنى أنه لم يعد صالحاً، وغالباً ما يأتي فساد الشيء من ذاته، وهو نقيض الصلاح وخروج الشيء عن الاعتدال، قليلاً كان الخروج أم كثيراً (الجريش، 2004) .

عرف الفساد على أنه: إقناع شخص عن طريق وسائل خاطئة (كالرشوة) بانتهاك الواجب الملقى عليه . وهو سلوك يخرق القانون عن طريق ممارسة بعض أنواع السلوك الذي يراعي تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة (الجيوسي، 2005) .

ويمكن تعريف الفساد على أنه محاولة شخص ما وضع مصلحته الخاصة بصورة محرمة أو غير مشروعة فوق المصلحة العامة، أو فوق المثل التي تعهد بخدمتها، أو أنه سلوك ينحرف عن الواجبات الرسمية لدور عام بسبب مكاسب شخصية، أو قرابة عائلية، أو عصبية خاصة، أو لمكانة خاصة، أو سلوك يخرق القانون عن طريق ممارسة بعض أنواع السلوك الذي يراعي المصلحة الخاصة (مولود والصرايرة، 2001) .

الفساد الإداري :

وهو مجموعة من الأعمال المخالفة للقوانين، والهادفة إلى التأثير على سير الإدارة العامة أو قراراتها أو أنشطتها بهدف الاستفادة المادية المباشرة أو الانتفاع غير المباشر (Levi,1996).

كما يعرفه (آل الشيخ، 2007) بأنه : تلك السلوكيات المخالفة للأنظمة والقوانين النافذة التي تتعارض مع القيم والأخلاقيات المجتمعية والوظيفية لتحقيق مصالح مادية أو معنوية على حساب المصلحة العامة وبشكل مقصود ومتعمد سواء تم ذلك بصورة سرية أو علنية .

وعرف ويلسن وداميني(Wilson and Damania , 2005) الفساد الإداري بأنه "استخدام الوظيفة العامة لتحقيق مصالح شخصية .

ويعرف الدباغ وزيدان الفساد الإداري بأنه سلوك منحرف يترتب عليه ارتكاب

مخالفات ضد القوانين والتعليمات النافذة داخل الجهاز الإداري الحكومي بتحقيق أهداف خاصة كالأطماع المالية، والمكاسب الاجتماعية، تسبب في عدم تحقيق الجهاز الإداري أهدافه بتقديم خدمات للجمهور بكفاءة وفاعلية " (الدباغ وزيدان، 2002) .

وبعرف (الحربي،2011) الفساد الإداري بأنه : تلك السلوكيات المخالفة للأنظمة والقوانين النافذة التي تتعارض مع القيم والأخلاقيات المجتمعية والوظيفية لتحقيق مصالح مادية أو معنوية على حساب المصلحة العامة وبشكل مقصود ومتعمد سواء تم ذلك بصورة سرية أو علنية .

وقد عرف البنك الدولي الفساد الإداري بأنه : إساءة استعمال الوظيفية العامة للكسب الخاص، فالفساد يحدث عندما يقوم موظف بقبول طلب أو ابتزاز أو رشوة لتسهيل عقد أو إجراء طرح لمنافسة عامة، كما يتم عندما يعرض وكلاء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة رشوة للاستفادة من سياسات أو إجراءات عامة للتغلب على منافسين، وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين المرعية، كما يمكن للفساد أن يحصل عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة، وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة (القريوتي، 2001).

وورد تعريف الفساد الإداري في موسوعة العلوم الاجتماعية بأنه : سوء استخدام النفوذ العام لتحقيق أرباح أو منافع خاصة (الذهبي، 2005) .

ويؤكد نور أنه يجب عدم النظر إلى أن الفساد الإداري مجرد خروج عن القواعد القانونية السائدة في المجتمع، ذلك أنه من الممكن أن النظام القانوني نفسه يكون ذا طابع فاسد يسمح بممارسات هذا الفساد لكون هذه القواعد من صنع الطبقة المسيطرة (نور، 2004) .

الفساد المالي : وهو الانحرافات المالية ومخالفات القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل المالي في الدولة ومؤسساتها، ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية (لاكوم،2003) .

مظاهر وأنماط الفساد الإداري والمالي :

إن مسألة الالتزام بالتشريعات السماوية في منـــع مظـــاهر الفـــساد ومعاقبـــة

المفسدين بالعقاب العاجل في الدنيا والآجل عند الحساب ، يعتبر عاملاً مهماً لدى الكثيرين في عدم الولوج إلى هذا الدهليز المظلم ، والذي لن يجني منه المفسد إلا الخسران، لذا لا نجد من يمارسون مظاهر الفساد قد اندفعوا لها بسبب عاطفي أو هدى نفس قد يزول في لحظة (كيتجارد، 2009) .

لا شك إن المكاسب المادية والمعنوية التي يجنيها المفسد هي التي تدفعه لارتكاب مثل هذه الأ فعال، والتي قد تأخذ أحد أو أكثر من مظاهره التالية (فرحات، 2004) :

1. الرشوة Brilbry :

ويطلق عليها مجازاً البرطيل، وهو الحجر الذي يوضع في فم المتكلم لمنعه من النطق، والرشوة وسيلة للوصول إلى المآرب الشخصية (الكبيسي، 2005) .

وهي أخذ الموظف قدراً من المال مقابل تقديم خدماته للآخرين، وتعد من الأشكال الصريحة لجرائم الفساد الإداري (بولمان، 2000) .

والرشوة عبارة عن اتفاق بين الموظف أو عضو الإدارة وبين صاحب الحاجة وهو الراشي، على قيام الأول بالتدخل لإصدار قرار أو عمل إداري أو الامتناع عن القيام بالعمل مقابل عطية يقدمها له هذا الأخير (زين الدين، 2009) .

2. المحسوبية Nepotism :

وتعني قيام المسؤول التنفيذي في مؤسسة حكومية أو قيام شخص متنفذ في إحدى الهيئات العامة أو مؤسسات القطاع الخاص ، بإعطاء الأفضلية والأولوية للأقارب والأصدقاء والمعارف في حالات الاختيار، والتعيين والترقية الوظيفية، وفي حالات منح العطاءات والمناقصات والعمليات التجارية الأخرى سعياً وراء تحقيق مكاسب مادية أو معنوية أو سياسية أو اجتماعية دون التقيد بالقواعد والشروط القانونية المعمول بها ودون النظر بالضرورة إلى اعتبارات الجدارة والمؤهلات والاستحقاقات وتكافؤ الفرص (الجهني، 2003).

3. المحاباة Favoritism :

أي تفضيل جهة على أخرى بغير وجه حق كما في منح المقاولات والعطاءات أو عقود الاستئجار والاستثمار .

وقد يقلل البعض - مع الأسف – من عظم بعض تصرفات المدير أو الموظف العام، فالمحاباة قد يعتبرها البعض مجرد مجاملة عادية، وهي في الحقيقة تمنح الفرصة لفئة معينة، وتحرم منها فئة أخرى، كما أنها تنتصر لمعايير بخلاف المعايير المتعارف عليها مما يضر بشكل أو بآخر المصلحة العامة (آل الشيخ، 2007).

4. الوساطة Mediation :

الوساطة تعرف بأنها "إدخال طرف ثالث له إمكانات اجتماعية للتأثير في نتيجة العلاقات الاجتماعية بين طرفي علاقة اجتماعية في موقف معين " (الشيخلي، 2005) .

والوساطة كنمط سلوكي اجتماعي تعتبر أداة أو وسيلة تستخدم من قبل طرفين أو أكثر في عملية تبادل للعلاقات والمصالح والمنافع سواء أكانت عامة أو خاصة ، حيث يمثل أ حد الأطراف جانب المدخلات (المتوسط أو المتوسط له والطرف الآخر جانب المخرجات (المتوسط لديه)(المجالي، 1996) .

5. الابتزاز Black Mailing :

ويعني قيام الموظف العام أو الموظف في القطاع الخاص أو أي فرد عادي بإرغام طرف أو شخص آخر على إرضائه بمكسب مالي نظير تعهد الطرف الأول بحماية الطرف الثاني وبالامتناع عن مضايقته والتوقف عن تهديده باللجوء إلى العنف أو بالتشهير به أو الإعلان عن معلومات حقيقية أو مزعومة لإلحاق الضرر والأذى بسمعة الطرف الثاني أو مصالحة (بدر الدين، 1992) .

والابتزاز هو صورة أخرى من صور أو أنماط الفساد الإداري، فقد يسيء الموظف السلطة الممنوحة له في تكليف الموظفين الذين يعملون تحت إمرته بقضاء حوائجه الخاصة وخدمة أغراضه،وقد يكون الموظف ذا منصب يحتاج إليه العامة ، فيسيء استعمال هذه السلطة واستغلالها لتسخير الناس وابتزازهم ، مستغلاً حاجة الناس إليه (الجريش، 2004) .

6. التزوير :

وهي جريمة مالية أو تجارية تتضمن قيام الموظف المسؤول في جهاز أو مؤسسة حكومية عامة بالتحريف والتلاعب بالمعلومات والوقائع والوثائق التي ائتمنه

عليها رؤساؤه أو زملاؤه، واستخدم هذه المعلومات، وتحقيق مكسب مالي على الأغلب عن طريق نقلها إلى شخص أو طرف آخر في القطاع الخاص ليحقق هذا الطرف بدوره مكسب لمالياً أو منفعة خاصة من ورائها ، وينطبق هذا التعريف لمفهوم التزوير (الخداع) على الحالات التي يتعمد فيها الموظف المسؤول في المؤسسة الحكومية أو العامة التغاضي عن المشاركة في نشاطات جرمية أخرى لتحقيق مكاسب مالية خاصة مثل التهريب أو تهرب أطراف أو أفراد آخرين من الرسوم الضريبية أو الجمركية أو الغرامات الرسمية التي تحددها القوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها (حمارنه والصياغ، 2004) .

7. نهب المال العام Embezzlement

ويتمثل هذا السلوك في السوق السوداء والتهريب باستخدام الصلاحيات الممنوحة للشخص أو الاحتيال أو استغلال الموقع الوظيفي للتصرف بأموال الدولة بشكل سري من غير وجه حق أو تمرير السلع عبر منافذ السوق السوداء أو تهريب الثورة النفطية .

8. الاختلاس الاختلاس هو الاستيلاء على الشيء محل الحيازة دون رضا صاحبه والتصرف فيه وكأنه ملك للمختلس (الفارس،2008) . هذا ويعد الاختلاس من أسوأ الانحرافات في الوظيفة العامة ، حيث يلجأ إليه البعض من خلال استغلالهم لوظائفهم وإساءة استعمال السلطة الممنوحة لهم ، وهو من الجرائم الكبرى المخلة بالشرف والأمانة (آل الشيخ، 2007) .

9. التهرب الضريبي : ويقصد بالتهرب الضريبي محاولة المكلف التخلص من دفع الضريبة المستحقة عليه بموجب القانون الضريبي بشكل كلي أو جزئي وذلك باستخدام الطرق المشروعة والتي لا يعاقب عليها القانون ، وغير المشروعة مثل الامتناع عن تقديم كشف التقدير الذاتي ، أو تقديمه بصورة لا تفصح عن واقع دخله الحقيقي، أو إخفاء الأموال، أو محل الإقامة وخلافه (الطراونه، 2004) .

أنواع الفساد وفقاً لنطاقه الجغرافي :

أ. **فساد محلي** : وهو الذي ينتشر داخل البلد الواحد في منشآته الاقتصادية وضمن المناصب الصغيرة ومن الذين لا ارتباط لهم خارج الحدود مع

شركات أو كيانات كبرى أو عالمي (مبيض، 2000)

ب. **فساد دولـــي** : وهذا النوع من الفساد يأخذ مدى واسعاً عالمياً يعبـــر حـــدود الدول وحتى القارات ضمن ما يطلق عليها بالعولمة بفتح الحدود والمعــابر بين البلاد وتحت مظلة ونظام الاقتصاد الحر، وترتبط المؤسسات الاقتصادية للدولة داخل وخارج البلد بالكيان السياسي أو قيادته لتمرير منافع اقتــصادية نفعية يصعب الفصل بينهما ، لهذا يكون هذا الفساد أخطبوطياً يلــف كيانــات واقتصاديات على مدى واسع ويعتبر الخطر نوعاً، ومثال ذلك الدور الــذي تلعبه الشركات متعددة الجنسية في التأثير على صانع القرار في دول خارج حدود الدولة الأم .

وهناك تصنيف آخر للفساد

الفساد الصغير : فساد الدرجات الوظيفية الدنيا (وهو الفساد الذي يمارس مــن فرد واحد تنسيق مع الآخرين لذا نراه ينتشر بين صغار الموظفين عن طريق استلام رشاوى من الآخرين (مبيض، 2000) ويذهب (نــوزاد، 2001) إلــى أن الفــساد الصغير يتمثل في الرشاوى الصغيرة التي يتقاضاها صــغار المــوظفين وبعــض المسؤولين الحكوميين من ذوي الرواتب المحدودة نتيجة القيــام بتــسهيلات غيــر مشروعة، وهو يتعلّق بإتمام إجراءات روتينية على وجه السرعة أو عدم إجرائهــا أصلاًمثل ما يقوم به موظفي الهجرة والجمارك وغيرهم ، ويــؤدي إلــى انهيــار مرتكزات الدولة وأسسها البنيوية وقد يستشري إلى الدرجة التي لا يمكن الــسيطرة عليه، وقد يبقى كداء خفي لعدم وضوحه بشكل مباشر، إلاّ أن أثره فتّاك من خــلال التلاعب بالقواعد الشرعية والتي يجب انتهاجها والسير وفقها.

الفساد الكبير : فساد الدرجات الوظيفية العليا من الموظفين (والذي يقــوم بــه كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيــرة وهــو أهــم واشمل وأخطر لتكليفه الدولة مبالغ ضخمة (مبيض، 2000) كما أنه على حد قول (نوزاد، 2001) يمثل قيام القادة السياسيين وكبار المسؤولين بتخــصيص الأمــوال العامة للاستخدام الخاص وكذلك اختلاس الأموال وتلقي الرشاوى وإبــرام العقــود والصفقات التي يكون رأسمالها من مقدرات الدولة مقابل تحويل أرصــدة منافعهــا

جيوب هؤلاء المسؤولين والقادة، ويزداد النوع من الفساد عندما تنهار رقابة الحكومة المركزية، وعندما تنهار الدولة في واجهة الأزمات، وتحل محلها الجريمة المنظمة .

يمكن حصر أسباب الفساد الإداري والمالي على النحو التالي :(العنزي، 2002)

أ. **سوء الإدارة :** ويتمثل في ضعف الرقابة والمتابعة وعدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وعدم وضوح الواجبات والمسؤوليات لـ لموظف الحكومي .

ب.**انخفاض الأجور والمرتبات** التي يحصل عليها الموظف وعدم كفايتها لتلبية وإشباع حاجته،وسد متطلبا ت عائلته .فانخفاض أجور الموظفي ن الحكوميين قد يغري بالفساد من أجل زيادة رواتبهم وتحسين أحوالهم المعيشية ، فيحاول تعويض ذلك بتقبل الرشاوي وتسهيل بعـ ض التعاملات غير المشروعة (نوزاد، 2001) ويتفق مع هذا الطرح جونستون (Johnston , 2001) الذي ذكر أن قلة رواتب وأجور الموظفين العموميين تساعد على شيوع الفساد الوظيفي، والحل الأمثل للتقليل منه زيادة تلك المرتبات والأجور .

ج.**ارتفاع الأسعار والخدمات التي يحتاج ها الموظف** وذلك نتيجة لظهور السوق السوداء واختفاء بعض السلع في قنوات التوزيع الرسمية ، وبالتالي انخفاض القوة الشرائية للأجر أو الراتب .

د.**ضعف تطبيق القوانين والأنظمة والقرارات** التيتنظم الوظيفة والعمل ، وتنظيم سلوك العاملين في المنظمات ، إن تطبيق القوانين والنظم والقرارات يحتاج إلى قيادات إدارية مخلصة للوطن وملتزمة دينياً وأخلاقياً في أداء الواجب والعمللأن أخطر أنواع الفساد هو فساد القادة ، ولذلك يتطلب الأمر من القيادات الإدارية الملتزمة والشجاعة القادرة على مواجهة الفساد والتسيب والتي تتطلب الاستعداد للتضحـ ية بالمصلحة الشخصية من أجل خدمة الوطن والمجتمع .

هـ. **سوء التنظيم وعدم الاستقرار الإداري :** إن عدم وجود هيكل تنظيمي جيد، وعدماستقرار القيادة الإدارية وتغيرها باستمرار ، وعدم وجود دليل تنظيمي

يتضمن إرشادات وتوجيهات إدارية لسلوك الموظفين والعاملين .... الخ، كل ذلك يساهم في تدني السلوك الوظيفي المرغوب ويؤدي إلى تفشي السلوك اللاأخلاقي في المنظمة (الوحدة الإدارية) .

سوء تطبيق بعض الإجراءات العلمية في اختيار وتعيين الموظفين نتيجة لعدم استخدام أسلوب المقابلات الشخصية والاختبارات اللازمة لاختيار العاملين الذين تتوفر فيهم الكفاءة والصدق والأمانة في التعامل والعمل ، وكذلك إهمال استخدام التقارير السنوية وتقويم الأداء ومعايير الترفيع والترقية .

عوامل الوقاية من الفساد

العوامل الخاصة بالبيئة الخارجية " المجتمع .

العوامل الخاصة بالهيئات (المنشآت) .

العوامل الخاصة بالأجهزة الرقابية .

أولاً : العوامل المتعلقة بالبيئة الخارجية (المجتمع) .

يمكن أن تساهم البيئة الخارجية إلى حد كبير في الحد من انتشار ظاهرة الفساد، وذلك من خلال إعطاء المجتمع المدني دوراً أساسياً في هذه العملية، وهذا الدور لا يتأتى إلاّ بالأخذ بعين الاعتبار للعوامل التالية : (البياتي، 2010)

1.توعية المجتمع بخطورة انتشار ظاهرة الفساد :

تعتبر توعية المجتمع بخطورة انتشار ظاهرة الفساد وأهمية بذل كافة الجهود لاكتشافه والحد منه أمراً هاماً لاستئصال هذه الآفة والقضاء عليها.

ويمكن أن تتم هذه التوعية من خلال استخدام كافة وسائل الإعلام المسموعة والمرئية والمقروءة من أجل الرفع من مستوى وعي المواطنين، كما تنادي بعض الدراسات بضرورة الإفصاح عن محتوى تقارير الأجهزة الرقابية لتصل إلى فئات واسعة من المجتمع، والكشف عن حالات الفساد، والتلاعب التي يتم اكتشافها في الجهات الخاضعة للرقابة ؛ كما يجب أيضاً الإعلان والتنديد بالأفعال والمسلكيات الاحتيالية واللاأخلاقية التي يتم اكتشافها ونشرها لتكون بمثابة رادع قوي يخفض من تكرار هذه الحالات وانتشارها .

2. التركيز في البرامج التعليمية على محاربة الفساد :

مما لا شك فيه إن زرع وترسيخ المفاهيم والقيم التي تنبذ الفساد لتكريسها داخل المجتمع، لن يتأتى إلاّ إذا تم إدراجها في البرامج التربوية للنظام التعليمي حتى تتم تربية الطفل عليها منذ الصغر لتصبح مع مرور الزمن جزءاً من سلوكه الشخصي، كما أن القيام بهذا الدور يتطلب دعم ونشر مبادئ تقوم على ثقافة تنبذ الهدر وتقدر الأمانة والمسؤولية والاستخدام الرشيد للثروة الاقتصادية، وهذه المهمة لن تنجح إلاّ إذا كان هناك نظام تعليمي يربّي الطفل على هذه القيم منذ بداية تشكل شخصيته وانفتاحه على المجتمع .

ولهذا فقد تصور المؤتمر السادس عشر للمنظمة الدولية للهيئات العليا للرقابة المالية (الانتوساي) المنعقد في الأورجواي سنة 1998 إلى أن طبيعة الفساد ترتبط وتتأثر إلى حد كبير بتقاليد البلد وبمبادئه وقيمه .

3. الحث على مشاركة المجتمع المدني في الوقاية من الفساد :

في هذا الإطار يجب أن تتاح الفرصة لكافة مكونات المجتمع أفراداً وجماعات للمشاركة في الحد من انتشار ظاهرة الفساد، كما تجب الإشارة دائماً إلى أهمية الدور الذي يلزم القيام به في هذا الشأن، ويمكن أن يتم ذلك من خلال تشجيع إنشاء الجمعيات والنقابات التي تعنى بمكافحة الفساد.

كما تجب إتاحة الفرصة لهذه المنظمات للمشاركة في إعداد وتصور التشريعات القانونية المتعلقة بمحاربة الفساد، ونشر مبادئ الشفافية والمسؤولية على نطاق واسع، وتكمن أهمية هذه المنظمات في كونها تجسد مختلف شرائح المجتمع وفي كون التواصل فيما بينها وبين المجتمع يؤتي ثماره بسرعة .

4. وضع عقوبات قانونية رادعة :

من أهم التوصيات التي أسفرت عنها المؤتمرات الدولية التي ناقشت ظاهرة الفساد هي ضرورة إيجاد جزاء قانوني رادع يتم تعميم تنفيذه على كل من يشارك في ارتكاب حالات فساد دون النظر لماهية مرتكب الحالة .

وفي هذا السياق لا بد من الإشارة إلى أن تطبيق القانون والعقوبات على فئة دون الأخرى، يشجع على ارتكاب مزيد من الإخلالات ما دامت هناك حالات قد لا يتعرض مرتكبوها لأية جزاءات قانونية، فعدم تطبيق العقوبة يعتبر في حد ذاته فعلاً يجب محاربته لأنه يشجع على ارتكاب الفساد ويساعد على انتشاره، هذا إلى جانب ما تكرسه هذه الوضعية من حالات عدم المساواة أمام القانون .

5.توفر الإرادة السياسية :

يعتبر هذا العنصر من أهم العناصر التي يمكن أن تؤثر في محاربة انتشار الفساد، فحتى يمكن معاقبة المسؤول المفسد أو الإعلان عنه لا بد من توافر الإرادة السياسية القوية النابعة من المستويات الإدارية العليا في السلطة، وحيث تتوفر مثل هذه الإرادة فإنها وإن لم تعمل على استئصال ظاهرة الفساد كلياً، إلا أنها تساعد على الحد منها والنزول بها إلى مستويات دنيا يمكن التحكم فيها، ومن أجل توفر الإرادة السياسية لا بد من توفر نظام ديمقراطي يقوم على مبدأ فصل السلطات، وسيادة القانون، من خلال خضوع الجميع للقانون واحترامه والمساواة أمامه، وتنفيذ أحكامه من جميع الأطراف، نظام يقوم على الشفافية والمساءلة.(السكارنة، 2011)

ويجدر هنا الإشارة إلى الخلط الذي يمكن أن يحدث بين الإرادة السياسية في محاربة الفساد وسياسة الانتقام من الخصوم السياسيين، فالإرادة السياسية الحقيقية هي الرغبة الأكيدة في تفعيل وتحسين الحياة العامة بغض النظر عن أي شيء آخر، وبعيداً عن الأخذ بعين الاعتبار لمكانة بعض الشخصيات العامة أو بعض التيارات السياسية .

6.المصادقة على الاتفاقيات الدولية لمحاربة الفساد :

لقد صدرت مؤخراً العديد من الاتفاقيات الدولية التي تسعى إلى اعتماد الشفافية والنزاهة في تسيير الشؤون العمومية، ومن أكثر هذه الاتفاقيات أهمية ما يعرف بالاتفاقيات الدولية لمحاربة الفساد والتي أصبحت نافذة المفعول اعتباراً من تاريخ 2005/12/18، ومن شأن مصادقة أي بلد على

هذه الاتفاقيات الإسهام إلى حد بعيد في مكافحة الفساد على مستواه، ومن الاتفاقيات التي سعت إلى محاربة الفساد هي اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (السكارنة، 2011).

ثانياً : العوامل الخاصة بالهيئة (المنشأة)

من خلال تحليل مظاهر الفساد في الوظائف العامة يمكن التعرف على البيئة المواتية للفساد ومؤشراته المختلفة، وانطلاقاً من ذلك يمكن وضع مجموعة من التوصيات والإجراءات الوقائية التي تحد من وجود الفساد في الأجهزة الحكومية ونجمل أهمها فيما يلي : (البياتي، 2010)

1. التأكيد على سيادة القانون واحترام كافة التشريعات القانونية، وتطبيقها على الجميع بدون استثناء .
2. المراجعة الدورية للتشريعات القائمة وإزالة أي غموض أو ثغرات فيها، وتشديد العقوبات عند عدم احترامها أو الالتزام بها .
3. تفعيل دور المستشار القانوني، والتأكيد على ضرورة الأخذ برأيه في كافة المسائل المتعلقة بالنواحي القانونية.
4. التأكيد على ضرورة إعادة النظر في مستوى الدخل فيما يتعلق بموظفي القطاع العمومي، وذلك كمحاولة للارتقاء بالمستوى المعيشي للعاملين بهذا القطاع، وتفادي نقاط الضعف التي تؤدي إلى ارتكابهم لحالات الغش أو الفساد بتحسين أوضاعهم الاقتصادية، حيث يجب أن تولي الدولة اهتماماً نحو المواءمة بين ما يتقاضاه الموظفون من رواتب ومستويات المعيشة، والأسعار المرتفعة للسلع والخدمات، وذلك لتقليص حاجتهم لممارسة الاحتيال أو الفساد، فلا بد من حل مشكلتي الفقر والبطالة أو التقليل منها، والعمل على إتباع السياسات النقدية والمالية لضبط عرض النقد المتداول في الأسواق لتقليل الاستهلاك للسلع غير الأساسية، والعمل على استغلال الموارد الاقتصادية الاستغلال الأمثل ومحاربة الاحتكار، وكل ذلك يضمن الحد من أشكال وآثار الفساد (Evrenk,2005)
5. وضع معايير دقيقة لتعيين واكتتاب وترقية الموظفين في القطاع العام،

تعتمد على الكفاءة والنزاهة والاستقامة والخبرة ومعدلات الانجاز والتمييز في أداء العمل، والعمل على استمرار تأهيلهم وتدريبهم وتحفيزهم، واعتماد سياسة التدوير الوظيفي كلما كان ذلك ممكناً خاصة في المجالات التي تعاني من ارتفاع معدلات الفساد، وتبسيط الإجراءات والتخلص من البيروقراطية، وتحديد واجبات ومسؤوليات الوظائف مع وضع معايير تقييم الأداء .

6. إعادة تقييم الإجراءات التأديبية المعمول بها في الأجهزة الحكومية، ووضع عقوبات صارمة على المخالفين .
7. وجود إدارة مالية قوية : ذلك أن الإدارة المالية القوية تعد أساساً ومنطقاً لتقدير النتائج المالية، وهذا التقدير يساعد في تقييم المشاريع والبرامج ومدى تناسب ومساهمة النفقات العمومية في تحقيق الأهداف المرجوة .
8. إنشاء رقابة داخلية فعالة : حيث تنص المعايير الرقابية للمنظمة الدولية للأجهزة العليا للرقابة المالية، والمحاسبة على أن مسؤولية ضمان وجود أنظمة رقابة داخلية كافية في الوحدة الخاضعة للرقابة تقع على عاتق الهيئات ذاتها، مما يستنتج منه أنها مسؤولة عن إعداد وتطبيق أنظمة مناسبة للرقابة المالية وكافية لخلق الثقة المعقولة بقدرتها على كشف ومقاومة الفساد، وقد لوحظ تاريخياً اعتبار الثغرات في أنظمة الرقابة الداخلية تعد الباعث الرئيسي الكامن خلف معظم الحالات المشهورة في عالم الفساد، وأن أنظمة الرقابة الداخلية ذات المخاطر العالية بطبيعتها أو نظامها تخلق بيئة ملائمة للفساد، وبالتالي ينبغي العمل على تحديد الإجراءات، وكيفية الإنجاز، ومهل انجاز المعاملات، وتحديد المسؤوليات إذ أن عدم تحديد المهام بشكل واضح، نتيجة عدم وضوح الهيكل التنظيمي للإدارة يفسح المجال لضياع وتدافع المسؤوليات وتغلغل الفساد.
9. دعم الوعي السلوكي لدى الموظفين : إذ أن من أهم العوامل التي يمكن من خلالها الوقاية أو الحد من مظاهر الفساد هي دعم الوعي السلوكي لدى الموظفين من خلال تضمين المعايير الواجب توافرها في الموظفين

والأسس التي يتم اختيار العاملين وفقاً لها في قوانين العمل .

10. إقرار قانون أخلاق المهنة : إن من الأهمية بمكان التزود بقانون أخلاقي له قوة ملزمة يوضح لمن يمارس العمل بالحكومة والقطاع العام الواجبات والمحظورات التي يجب أن تنظم قيامه بعمله لحماية الهدف الجوهري وهو خدمة المجتمع، فالإشكال المطروح في مجال مكافحة الفساد هو الحاجة إلى الموظفين العموميين الذين يتصفون بالأمانة، والكفاءة .

11. الإفصاح عن الممتلكات : إن فرض نظام الإفصاح المالي من قبل كبار المسؤولين العاملين كالوزراء والموظفين الذين يملكون صلاحية اتخاذ القرار يشجع على التقييد بقواعد السلوك الحسن، ويظهر حالات الإثراء السريع من الوظيفة وتضارب المصالح المحتملة، ويعطي دليلاً على الشفافية داخل الحكومة، وهذا التصريح بالممتلكات هو من الإجراءات التي تتبعها بعض الدول لمتابعة الموظفين العموميين، ومعرفة تطور النواحي المالية الخاصة بهم من أجل الكشف عن حالات الثراء السريع التي قد تنتاب البعض منهم، وتشير إلى تورطهم في القيام بحالات فساد أو إحتيال، ويلزم أن يقدم الإقرار المالي بصورة دورية، وأن توضح فيه كافة ممتلكات الموظف المالية والعينية، وهذا ما يطلق عليه البعض " إقرار الذمة المالية".

ثالثاً : العوامل الخاصة بالأجهزة العليا للرقابة .

حتى يساهم الجهاز الأعلى للرقابة في مكافحة انتشار ظاهرة الفساد لا بد من توافر مجموعة من الشروط نذكر منها ما يلي : (البياتي، 2010)

1. استقلالية الجهاز الأعلى للرقابة : إن استقلالية وحياد الجهاز الأعلى لرقابة المالية والمحاسبة لهما دور بارز في مقاومة مظاهر الفساد وذلك من خلال توفير الحصانة والاستقلالية للجهاز الرقابي، وحيث يكون الجهاز الأعلى للرقابة مستقلاً عن الجهات الحكومية التي يقوم بالرقابة عليها فإنه يستطيع أن يقوم بدوره بكفاءة وفعالية ؛ ويعتبر توفير الموظفين والوسائل المادية بالقدر الكافي من أهم الأدوات التي تعتمد عليها أجهزة الرقابة في تنفيذ خططها الوقائية وبالتالي يجب أن تكفل التشريعات لهذه الأجهزة أكبر قدر من الحرية

في اختيار الموظفين المؤهلين علمياً، وعملياً وأن تكون لديهم المقدرة لتنفيذ المهام الرقابية بكفاءة وفعالية، بالإضافة إلى ذلك فإن استقطاب مثل هؤلاء الموظفين يتطلب منحهم الحوافز والمكافآت الكافية والملائمة للمهام الموكولة إليهم مما يتوجب معه منح الأجهزة العليا للرقابة صلاحية تحديد المخصصات المالية الكافية لها بما يتناسب مع حاجتها ومهامها ؛ وعلى الأجهزة أن تقوم بوضع الخطط الرقابية التي تكفل تنفيذ المهام الرقابية بالصورة المثلى دون تدخل أو تأثير أي جهة كانت . وتعد الاستقلالية من أهم المقومات الأساسية التي يجب توافرها في الأجهزة العليا للرقابة، ويقصد بها ضرورة أن تكون الأجهزة العليا للرقابة مستقلة تماماً عن السلطة التنفيذية وذلك حتى يمكنها التمتع بالحياد الكامل، وتأدية الدور المأمول منها في الرقابة ومكافحة الفساد بكفاءة وفعالية .

2. صلاحيات الجهاز الأعلى للرقابة في الوقاية من الفساد : إن الأجهزة العليا للرقابة من خلال ممارسة صلاحيتها تساهم في الوقاية من الفساد وتعمل على منع حدوثه، وذلك من خلال مراقبة كيفية تحصيل وإنفاق الأموال العمومية للوقوف على جوانب النقص والقصور فيها لمعالجتها وسد الثغرات فيها بما يكفل تحقيق الوضوح والشفافية، لذلك تقوم الأجهزة العليا للرقابة بتبيان وتحليل أوجه النقص والعيوب والثغرات في التشريع والربط بينها وبين أسباب ارتكاب المخالفات المالية والعمل على إزالتها .

وبما أنه قد تقع مسؤولية التحقيق والمقاضاة ضمن صلاحيات هيئات عامة أخرى مختصة، فإنه من الجوهري لكل جهاز أعلى للرقابة إقامة علاقات تعاون وتنسيق واسعة النطاق مع هذه الهيئات : محاكم القضاء العادي، ووزارة المالية، والنيابة العامة، والشرطة، وهيئات التفتيش الداخلية ....، فمثل هذا التعاون يؤدي إلى الحد من الممارسات غير السليمة ومكافحة الفساد.

ولكي تكون الرقابة التي تمارسها الأجهزة العليا ذات أثر فعال في المحافظة على المال العام من العبث ومكافحة الفساد فإنه يجب ألا يقتصر دورها على

اكتشاف المخالفات، وإنما يجب أن يمتد للمساهمة في محاسبة المسؤولين عن هذه المخالفات، وإنزال العقوبات التي يستحقونها بهم .

3.نشر نتائج تحقيقات الأجهزة العليا للرقابة وتقاريرها : قد يساهم الجهاز الأعلى للرقابة بفعالية في العمل على الوقاية من الفساد من خلال السماح بنشر نتائج التحقيقات المتعلقة بالفساد والاختلالات التي يتم اكتشافها في الوقت المناسب، حيث يعمل ذلك على تحسيس المواطنين ويردع الأشخاص الذين يقومون بهذه الاختلالات، فنشر مثل هذه التقارير يسمح للجمهور بأن يعرف أن هناك هيئات تعمل بفعالية على الوقاية من الفساد ويساهم بالتواصل مع المجتمع المدني من خلال نشر التقارير الرقابية السنوية .

وأخيراً فإن الأجهزة العليا للرقابة مدعوة للعب دور مهم في مجال مكافحة الفساد، ويكون هذا الدور أسهل كلما كانت البيئة الرقابية التي يعمل فيها الجهاز الرقابي مناسبة وفعالة (البياتي، 2010) .

الآثار العامة للفساد الإداري والمالي .

1. **أثر الفساد الإداري والمالي على الإيرادات الحكومية :** تخسر الحكومات مبالغ كبيرة من الإيرادات المستحقة عندما تتم رشوة موظفي الدولة لكي يتجاهلوا جزءاً من الإنتاج والدخل والواردات في تقويمهم (تقديرهم) للضرائب المستحقة على هذه النشاطات الاقتصادية، بالإضافة إلى ذلك تهدر الحكومات كثيراً من مواردها عندما يتم تقديم الدعم إلى فئات غير مستحقة، ولكنها تتمكن من الحصول عليها برشوة أو نفوذ أو أي وسيلة أخرى، وهذا الأمر يؤثر بدوره على الأداء الاقتصادي للدولة . كما يؤدي الفساد إلى زيادة حجم المديونية وعدم إمكانية سداد الدين العام الخارجي والداخلي وذلك بسبب توجيه الموارد إلى غير وظائفها الأساسية، كما يؤدي إلى تشويه عناصر النفقات الحكومية، وزيادة التكاليف الإدارية، والنقص في العوائد (داود، 2003) . ويورد (Berg , 2001) أن الفساد يؤثر في التنمية الاقتصادية بشكل سلبي ويزيد من الاعتماد على المساعدات الخارجية التي تُثقل كاهل الموازنة العامة من أجل خدمة عبء خدمة الدين

العام، مما يقلل من البرامج الحكومية في الإنفاق الاستثماري المعتمد على الإيرادات الحكومية .

2. **أثر الفساد الإداري والمالي على النمو الاقتصادي** : للفساد المالي والإداري أثاراً سلبية على النمو الاقتصادي، وعلى الاستثمار، حيث أن خفض معدلات الاستثمار، ومن ثم خفض حجم الطلب الكلي سيؤدي إلى تخفيض معدل النمو الاقتصادي؛ فيساهم الفساد في تدني كفاءة الاستثمار العام، وإضعاف معدل النمو الاقتصادي . فيساهم الفساد في تدني كفاءة الاستثمار العام، وإضعاف مستوى الجودة في البنية التحتية العامة، وذلك بسبب الرشاوى التي تحد من الموارد المخصصة للاستثمار، وتسيء توجيهها، أو تزيد من كلفتها (Tanzi & Davoodi, 1997). وللفساد أثر مباشر في حجم ونوعية موارد الاستثمار الأجنبي، ففي الوقت الذي تسعى فيه البلدان النامية إلى استقطاب موارد الاستثمار الأجنبي لما تنطوي عليه هذه الاستثمارات من إمكانات نقل المهارات والتكنولوجيا، والفساد يضعف هذه النفقات الاستثمارية، وقد يعطلها مما يمكن أن يسهم في تدني إنتاجية الضرائب وبالتالي تراجع مؤشرات التنمية البشرية خاصةً فيما يتعلق بمؤشرات التعليم والصحة (Wei, 1997) .

3. **أثر الفساد الإداري والمالي على مستوى الفقر وتوزيع الدخل**: يؤدي الفساد الإداري إلى توسيع الفجوة بين الأغنياء والفقراء، وهذا الأثر يتم عبر عدة طرق أهمها : (Gupta, 1998) .

أ. يرتبط الفساد بتردي حالة توزيع الدخل والثروة، من خلال استغلال أصحاب النفوذ لمواقعهم المميزة في المجتمع وفي النظام السياسي، مما يتيح لهم الاستئثار بالجانب الأكبر من المنافع الاقتصادية التي يقدمها النظام، بالإضافة إلى قدرتهم على مراكمة الأصول بصفة مستمرة مما يؤدي إلى توسيع الفجوة بين هذه النخبة وبقية أفراد المجتمع .

ب. قد يتهرب الأغنياء من دفع الضرائب ويمارسون سبلاً ملتوية للتهرب كالرشوة، وهذا يساعد على تعميق الفجوة بين الأغنياء والفقراء، ويؤدي

الفساد إلى زيادة كلفة الخدمات الحكومية مثل : التعلم والسكن وغيرها من الخدمات الأساسية، وهذا بدوره يقلل من حجم هذه الخدمات وجودتها مما ينعكس سلباً على الفئات الأكثر حاجة إلى هذه الخدمات .

4. **أثر الفساد الإداري والمالي على ارتفاع مستويات الإنفاق العسكري.** كشفت الدراسات أن هناك علاقة موجبة بين مؤشرات الفساد وارتفاع مستوى الأنفاق العسكري، نظراً لما يتضمنه هذا الإنفاق من عناصر يصعب على هيئات المراقبة الحكم على مصداقيتها، وما يوفره من فرص كبيرة للرشوة من خلال إدعاء السلطات ضرورة السرية في شراء الأسلحة والمعدات العسكرية، وقد أوضحت الدراسات كذلك وجود علاقة عكسية بين الإنفاق العسكري ومعدلات النمو نظراً للطابع الاستهلاكي الذي يتسم به الإنفاق العسكري، ودوره في تحويل الموارد بعيداً عن أوجه الاستثمار المجدي (Gupta, 2002) .

5. **أثر الفساد الإداري والمالي على النواحي الاجتماعية** : يؤدي الفساد إلى خلخلة القيم الأخلاقية، والى الإحباط وانتشار اللامبالاة والسلبية بين أفراد المجتمع، وبروز التعصب والتطرف في الآراء وانتشار الجريمة كرد فعل لانهيار القيم وعدم تكافؤ الفرص . كما يؤدي الفساد إلى عدم المهنية، وفقدان قيمة العمل، والتقبل النفسي لفكرة التفريط في معايير أداء الواجب الوظيفي والرقابي، وتراجع الاهتمام بالحق العام . والشعور بالظلم لدى الغالبية مما يؤدي إلى الاحتقان الاجتماعي وانتشار الحقد بين شرائح المجتمع، وانتشار الفقر، وزيادة حجم المجموعات المهمّشة والمتضررة وبشكل خاص النساء والأطفال والشباب (داغر، 1997).

استراتيجيات تقليص آثار الفساد والحد منها :

إن الدعوة للالتزام بالقوانين الأخلاقية تتطلب تطبيق إستراتيجية واضحة متكاملة بعيدة المدى، تضمن جدية الالتزام بتقليص آثار الفساد، وبنية هذه الإستراتيجية تقوم على: (جيراي، وكوفمان، 1998) :

1. **تطوير نظام اختيار العاملين وترقيتهم:** بحيث يضاف إلى الكفاءة الفنية

وبراعة الاختصاص معلومات موثوق بها عن السيرة الذاتية من حيث: الأمانة، والالتزام الأخلاقي، وحسن التصرف، والسلوك الحسن، والسمعة الطيبة، والنشاط، والذكاء، والرادع الذاتي، والولاء للوطن، وحب الآخرين، والتضحية.

2. **تغيير نظام المكافآت والجزاءات** : لخلق مناعة ضد الانخراط في السلوك غير المشروع، والتحفيز للسلوك المنتج، حيث تمنح المكافآت النقدية والعينية عن الأعمال التي تستحق، كتخفيض الهدر، ومحاربة الاحتيال، وحسن الاستخدام ورصد اتجاهات الموظفين إزاء بعض أشكال الفساد، وممارساته وجودة الأداء والابتكار، ويرهن منحها بنتائج النشاط الموكل إلى الفرد بصورة كاملة أو جزئية شريطة تكامل هذا النظام مع نظام غير تقليدي للجزاءات يستخدم :

الطرد من الخدمة، وأحكام السجن والغرامات، وإعلان أسماء المفسدين، وإلغاء انتماءاتهم الحزبية والمهنية والعلمية والمدنية والنقابية، والجمعيات. على أن يتم تطبيق هذا النظام تدريجياً ووفقاً للأخطار المترتبة عن الفعل المرتكب، وحجم الخسائر الناتجة عنه للمؤسسة المعنية والأفراد والدولة والمجتمع.

3. **جمع المعلومات الدائمة عن آلية سير أداء المهام:** بهدف زيادة فرص اكتشاف الفساد، وزيادة القدرة على منعه، أو الحد منه قبل تفاقم آثاره وتضخمها، وذلك من خلال تطبيق:

الرقابة التنظيمية، والتفتيش العشوائي والفجائي، واختيار المشرفين الموضوعيين، ورفد مصادر المعلومات الداخلية بأخرى خارجية، واستطلاع رأي المنتفعين بالخدمة أو السلعة المقدمة، وتطوير نظام الشكاوى.

4. **إعادة بناء العلاقة بين الإدارة والعاملين فيها وبين المتعاملين معها:**

بتنمية الولاءات الوطنية داخل المجتمع، وداخل الجهاز الإداري من خلال استراتيجيات شاملة، وإجراءات إدارية مؤسسية تطبق وتنتهج (عبداللطيف،2008) .

1. اللامركزية في عملية اتخاذ القرارات، وتنفيذ الأعمال، بمنح السلطات

الضرورية وتفويضها.

2. إشاعة روح العدالة بين العاملين، وبناء علاقات إنسانية تسهم في ارتباط الفرد بمكان عمله وزيادة ولائه له.
3. تشجيع المبادرات الشخصية، وتقييم المنجزات وفق ما تستحق.
4. توزيع أداء الأعمال " خصوصية الطابع " بمعنى تلك التي يمكن أن تعود على مؤديها بعوائد مادية أو معنوية – على عدد من الأفراد –
5. اعتماد سياسة التدوير الوظيفي، خاصة في الجهات التي تعاني من ارتفاع معدلات الفساد.
6. حسم الأمور الشائكة، وحل المشكلات التي تظهر في أسرع وقت من حين ظهورها.
7. الاعتماد على سياسة الباب المفتوح بين الرئيس والمرؤوسين، وبين المواطن والمسؤول .
8. صياغة القوانين والتشريعات بصورة واضحة ودقيقة تقلص الاجتهاد في تفسيرها .
9. زيادة فعالية الرقابة القضائية في أمرين :

الحماية من تعسف الإدارة العليا ضد العاملين، ومساءلة المخالفين وتقرير عقابهم وتجريمهم في حال ثبت ذلك عليهم .

5. **تغيير الاتجاهات إزاء الفساد:** بخلق إيديولوجية لدى المجتمع ترفض هذه الظاهرة وتقاومها، وتعمل على الحد من أخطارها، وهذا ما يتطلب:

1. التركيز على تعليم أخلاقيات الخدمة العامة لكل مواطن، وتدريبه عليها بدءاً من مراحل التعليم الأولى .
2. القيام بحملات إعلانية عامة ضد الفساد لزيادة الوعي حول أخطار السلوك الفاسد، والتكاليف الباهظة التي تتأتى بسببه للجمهور العام بأكمله.
3. وضع القوانين الأخلاقية التي توضح للعاملين المطلوب منهم في المواقف المختلفة، وما يجب أن تكون عليه المثل العليا، والحرص على تطبيقها على جميع الفئات والمستويات العاملة في الجهاز الإداري .

4. تنفيذ الإجراءات التأديبية بحق المخالفين، مهما كانت مكانتهم أو مركزهم الوظيفي والاجتماعي .
5. التقليل من السرية في أعمال مديريات ووحدات الجهاز الإداري للدولة، والحرص على انفتاحها على الجمهور .
6. إعلان أسماء كبار المفسدين، وتقديمهم لقضاء عادل نزيه لمحاكمتهم أمام الرأي العام.
7. توفير الحماية لصحافة حرة، تقوم بدور أساسي في كشف حالات الفساد ومحاربته، من خلال فريق تحقيقات متمرس يقدم التقارير، ويرصد الرأي العام، بل يشكّله في كثير من الأحيان.
8. توسيع صلاحيات الهيئات التمثيلية، وتقييم دور مؤسسات المجتمع المدني، كآلية لممارسة الديمقراطية ضمن هامش واسع لتأخذ دورها في مساءلة المقصرين والمهملين ومحاسبتهم.
9. تدعيم سلطات وحدات الرقابة في الجهاز الإداري من خلال تبعيتها المباشرة لقمة الهرم، شريطة اختيار أفرادها وتعيينهم وفق معايير النزاهة، والرقابة، والسمعة الطيبة، والقدوة الحسنة . (عارف، 2005) .

علاج الفساد الإداري والمالي من منظور إسلامي

إن الأمانة في أداء العمل خلق حث عليه الدين الإسلامي في كثير من مواطن القرآن والسنة النبوية المطهَّرة، يقول تعالى :[**إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا**] [النساء: 58]، ويقول تعالى: [**إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ ۖ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا**] [الأحزاب: 72]، ويقول صلى الله عليه وسلم : (**أدِ الأمانة إلى من ائتمنك ولا تخن من خانك**) (مجبر،1994)، وفي حديث آخر يروي أبو هريرة – رضي الله عنه – **قال : بينما النبي – صلى الله عليه وسلم – في مجلس يحدث قومه جاءه أعرابي فقال : متى الساعة ؟ فمضى رسول الله – صلى الله عليه وسلم – يحدث، فقال بعض القوم : سمع ما قال فكره ما قال، وقال بعضهم بل لم يسمع. حتى إذا**

قضى حديثه قال: (أين أراه السائل عن الساعة ؟) قال ها أنا يا رسول الله . قال: (فإذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة)، قال : كيف أضاعها ؟ قال: (إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة) (مجبر: 37) .

ويذكر (بحر: 4) أن الدين الإسلامي هو أكثر الأديان معرفة بنفسية البشر وكيفية معالجتها، ولذلك نجده قد استخدم أسلوبين لمعالجة ذلك الفساد، وهما أسلوب الترغيب وأسلوب الترهيب.

ويقصد بأسلوب الترغيب : استخدام أساليب التحفيز المختلفة التي من شأنها أن تجعل الموظف يقبلعلى عمله بنفس ر اضية،وبحماس كبير فينجز إنجازاً عالياً ، ويؤدي أداءً متميزاً .

فمن آياتالترغيب مثلاً قوله تعالى :[**قُلْ يَا عِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَى أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يَغْفِرُ الذُّنُوبَ جَمِيعًا إِنَّهُ هُوَ الْغَ فُورُ الرَّحِيمُ وَأَنِيبُوا إِلَى رَبِّكُمْ وَأَسْلِمُوا**] الزمر: 53]، وكان النبي – صلى الله عليه وسلم – يستخدم في إدارته للدول أسلوب الترغيب والترهيب، فكان يحبب لـ هم عمل الخير وينهاهم عن فعل الشر.

ويتطلب أسلوب الترغيب تطبيق نوعين من الحافز وهما :

الحافز المعنوي .

ويقصد بالحافز المعنوي التقدير السليم للعامل المجد ،والاعتراف بجهده ، والإشادة بفضله إذا أحسن صنعاًوذلك تشجيعاً لـه علـى مزيد من الإنتاج ، وإبعاداً له عن الفساد، قال صلى الله عليه وسلم : (إن الرفق لا يكون في شيء إلاّ زانه ولا ينزع من شيء إلاّ شانه)، والحافز المعنوي يتطلب من الرؤساء ما يلي : (السكارنة، 2011)

1. الأخذ بيد الموظف الجديد فيدربوه ليحسّن من معرفته وأدائه للعمل .
2. التعرف على جهوده والإشادة بها وتنمية مواهبه وإبداعاته .
3. معاملة الموظف معاملة حسنة بدون تمييز إلا على أساس الكفاءة وحسن الأداء .

الحافز المادي

وهو أن يتوفر لدى الموظف الأجر المجزي مقابل العمل الذي يؤديه، ولعل استقرار وصلاح العمالة النسبي في الدول المتقدمة أن مؤسساتها – حكومة أم قطاع خاص – تعطي العاملين المرتب المجزي الذي يغطي ضرورات الحياة له ولأسرته، ولقد كان النبي صلى الله عليه وسلم و خلفاؤه الراشدين يراعون في تقدير الأجر الأعباء العائلية للفرد العامل ، وصعوبة العمل، ومستوى غلاء المعيشة في المناطق المختلفة من الدول الإسلامية . (السكارنة، بلال خلف، 2011)

ويجدر بالذكر أن أسلوب الترغيب بالحوافز المعنوية هو ما نادت به الإدارات الحديثة فتمثله ا (ماسلو)، فيذكر (النمر وآخرون ،1997) أن ماسلو قام بترتيب الحاجات الإنسانية على شكل هرم تمثل قاعدته الحاجات الفسيولوجية الأساسية، وتتدرج تلك الحاجات ارتفاعاً حتى لا تصل إلى قمة الهرم، حيث الحاجة إلى تحقيق الذات، وكان من بين تلك الحاجات (الحاجة إلى التقدير والاحترام).

أما أسلوب الترغيب بالحوافز المادية فقد نادت به الإدارة العلمية، فقد وضع (فايول) أربعة عشر مبدءاً من مبادئ الإدارة كان من بينها : (مبدأ المكافأة والتعويض)، ويذكر (الشلعوط،2005) أن هذا المبدأ يتضمن على أن مكافأة الأفراد ووضع أجورهم بصورة عادلة يعد ركناً أساسياً في العمل ، إذ يقضي بإنصاف العاملين ووضع طرق وإجراءات واضحة لدفع أتعاب الأفراد كل حسب جهده وعمله.

أما أسلوب الترهيب : فيعتني باستخدام أسلوب التخويف بأنواعه المتدرجة، ويشار إليها في الإدارة الحديثة بالحافز السلبي.

ويتمثل أسلوب الترهيب لمكافحة الفساد الإداري والمالي في مفهوم الرقابة على أداء العاملين بهدف كشف الأخطاء ، وتصحيح الانحرافات قبل أن تستفحل. والرقابة هي الوظيفة الرابعة من وظائف المدير أو القائد ، وتنتهي إلى الاطمئنان إلى سير العمل الإداري وفقاً للخطة الموضوعة تماماً دون إخلال .

وتتركز الرقابة الإدارية والمالية السليمة في أمرين أساسيين :

1. وضع القوانين واللوائح والأساليب التي توضّح الأخطاء الإدارية وتحدد العقوبات المناسبة لها .
2. تطبيق هذه القوانين بعدل وحزم دون تفريط أو إفراط.

الفساد وحقوق الإنسان

يعتبر الحقّ في مجتمع خال من الفساد حقاً أصيلاً من حقوق الإنسان؛ لأن الحق في الحياة، والكرامة، والمساواة، والحقوق، والقيم الإنسانية الأخرى الأساسية تعتمد اعتماداً كبيراً على هذا الحق، ومن ثمّ، فإن مكافحة الفساد وحماية حقوق الإنسان مترابطان إلى حدّ كبير، وعندما تفشل حكومة إحدى البلدان في قمع أو احتواء الفساد، فإنها تخفق أيضاً في تنفيذ التزاماتها بتعزيز وحماية حقوق الإنسان لمواطنيها.

ويؤدي انتشار الفساد إلى التمييز في الحصول على الخدمات العامة لصالح أولئك الذين بمقدورهم التأثير على السلطات لتحقيق مصالحهم الشخصية، فقطاع الصحة في صربيا، الذي يعتبر أكثر القطاعات فساداً، حافل بممارسات التمييز ضد المرضى على أساس دخلهم واتصالاتهم مع المهتمين في المجال الطبي (International Federation for Human Rights, 2005) .

وعلى نحو مماثل، ينتهك القضاء المشوب بالفساد الحق الأساسي في المساواة أمام القانون، ويحجب عن الناس الحقوق الإجرائية التي يكفلها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقيات الدولية الأخرى الخاصة بحقوق الإنسان، ومن ثم، فإن الفساد يشكّل عقبة رئيسة أمام وفاء الدول بواجبها إزاء حماية وتعزيز حق الناس في الحصول بشكل كامل وعادل، على حقوق الإنسان، كالخدمات الاجتماعية، وخدمات النظام القضائي (Jayawickrama, 2006)

ويؤكد إعلان الأمم المتحدة بشأن الحق في التنمية الذي اعتمدته الجمعية العامة في قرارها 128/41 المؤرَّخ 4 كانون الأول / ديسمبر 1986، أن الحق في التنمية من حقوق الإنسان غير قابل للتصرف، وبموجبه يحق لكل إنسان ولجميع الشعوب المشاركة والإسهام في تحقيق تنمية اقتصادية، واجتماعية، وثقافية، وسياسية،

والتمتع بهذه التنمية التي يمكن فيها إعمال جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية إعمالاً تاماً، ويعتبر نظام الحكم متعارضاً بشكل مباشر مع الحق في التنمية الواردة في هذا الإعلان عندما يمنع الإعمال التام للحقوق الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية .

كما تمنع الأنظمة السياسية الفاسدة الحق الأساسي في المشاركة الديمقراطية من خلال اعتراضها إعمال الحقوق المدنية والسياسية، فعلى سبيل المثال، تمثل الرقابة الذاتية التي تفرضها الصحافة على نفسها، من جرّاء الممارسات الفاسدة، اعتداء على الحق في حريّة التعبير، وبالمثل، يستطيع الفساد في العملية الانتخابية، والذي من صوره بيع الأصوات، وأن يحرم الناخبين من الحق في التصويت. (السكارنة، 2011)

مؤشرات قياس الفساد

تهتم المؤسسات الدولية وبعض الدول الكبرى – وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية – بمكافحة الفساد وإقامة الحكم العادل بصورة لافتة للنظر. فقد تأسست منظمة (الشفافية الدولية) وشعارها (معاملات شفافة ونزيهة) وجمعية (مبادرة العدالة في المجتمع المفتوح) وشعارها (تعزيز دور المجتمع المدني في مكافحة الفساد) وأصدر الكونجرس الأمريكي (العقد الدولي لمكافحة الفساد وإقامة الحكم العادل LAGGA) في 5 أكتوبر 2000 .

كما شهدت بعض الدول العربية بروز جمعيات لمكافحة الفساد ومؤسساته، مثل (الجمعية المغربية لمحاربة الرشوة)، ومؤسسات الحكومة الإلكترونية (شأن الأردن) .

وتدور انشغالات المنظومة الدولية هذه حول ترقية عمليات محاربة الفساد بتشجيع حرية الإعلام و، إشراك المجتمع المدني في مراقبة هذه الظاهرة، والرقابة المحاسبية (التدقيق المحاسبي)، وإعادة التنظيم القانوني للصفقات التجارية،توقية الانتخابات الحرة والشفافة ، وإشراك الدبلوماسية بشكل أكثر نجاعة في مكافحة تهريب وغسيل الأموال، بالإضافة إلى وضع

برامج محددة للمساعدة الدولية في مجال محاربة الفساد بأنواعه ، وإقامة الحكم الراشد .

ويعتبر مؤشر قياس الفساد في العالم CPI الذي وضعته منظمة (الشفافية الدولية) أهم معيار لقياس الفساد لدى الدول وترتيبها . ويتضمن هذا المؤشر للعام 2003 ترتيباً لـ 133 دولة بناء على نظرة شعوبها إلى معاملات الرسميين فيها، وبه 10 درجات (مندرجة صفر إلى درجة 10) وتتصاعد الدرجات حسب درجة الفساد، وتعد الدرجة صفر أسوأ حالة والدرجة 10 أفضلها على الإطلاق .

وعلى الرغم من أن مقياس (مؤشر قياس الفساد في العالم)، لا يشمل جميع دول العالم ، إلاّ أنه يعطينا صورة كافية عن رؤية الشعوب ورجال أعمال إلى أوضاع بلدانهم، وتذهب جميع تقارير هذا المؤشر ، التي شرع فيها العام 1995، وتشارك في إعدادها تسع مؤسسات مستقلة إلى أن ثلثي دول العالم لا يتجاوز الدرجة 5 .

وهذا الاهتمام العالمي في مواجهة الفساد والتصدي له يؤكد لنا حقيقتين ، الأولى : عظم ضرر وخطر الفساد ، والثانية : أن دول العالم قاطبة وبلا استثناء تعاني من هذا الخطر ، ولكن بدرجات متفاوتة ، إذ يتزايد في دول شرق أوروبا وأواسط آسيا وإفريقيا التي تعرف بالاقتصاديات المتحولة وتقترب من الصفر إشارة إلى ارتفاع درجة الفساد فيها ، وذلك بحسب مؤشرات إدراك الفساد المأخوذ من منظمة (CPI) والتي تشير إلى مستويات الفساد الإجمالية السائدة في الدول ، والتي تصدر نشرتها سنوياً منذ عام 1995 م من خلال منظمة الشفافية الدولية (Transparence International) التي تشترط ثلاثة مصادر على الأقل لإدراج دولة ما في المؤشر ، ويتم ترتيب الدول حسب مدى وجود فساد مدرك في صفوف موظفيها من السياسيين ، ويركز المؤشر على الفساد في القطاع العام ، ويعرفه بسوء استعمال الوظيفة العامة من أجل تحقيق مكاسب خاصة ، والمؤشر من حيث مدركات الفساد أداة صلبة للقياس ، أما درجة الثقة

فتختلف من بلد لآخر ، فالبلدان القليلة والكثيرة التبـاين فـي القـيم التـي توفرهـا المصادر توحي بمعدل أدنـى لجهـة علاماتهـا ومرتبتهـا ، وتتـراوح نتيجـة مؤشرات إدراك الفساد بين 10 ويشير إلى خلٍ مـن الفسـاد تماماً ، وصـفر والذي يشير إلى تواجد جميـع أشـكال الفسـاد ، وإذا كانـت المؤشـرات فـي أواسط آسيا وشرق أوروبا وإفريقيا منخفضة وتقترب مـن الـصفر إشـارة إلـى ارتفاع درجة الفساد فيها ، فان العكس في الدول الاسـكندينافية التـي يزيـد فيهـا المؤشر ويقترب من 10درجات ، و ذلك يـدل علـى انخفـاض الفسـاد فيهـا . (الصرايره، 2010)

أما دول منظمة التعاون والتنمية الاقتـصادية (OECD) فـإن هنـاك تفاوتـاً في تلك الدول، إذ يقل في بعضها عن 6 درجات ويزيـد علـى 9 درجـات فـي دول أخرى (منظمة الشفافية الدولية ، التقرير السنوي عن الفساد العالمي).

وتوضح بيانات الجدول (1) الدول الأقل فـساداً فـي العـالم حـسب مؤشـر مدركات الفساد والصادر عـن منظمـة الـشفافية الدوليـة للأعـوام 2003 م ، 2004 م ، 2005 م .

الجدول (1)

الدول الأقل فساداً في العالم حسب مؤشرات إدراك الفساد (CPI) (*)

ترتيب الدول	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2003 م	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2004 م	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2005 م
.1	فنلندا	9.7	فنلندا	9.7	أيسلندا	9.7
.2	أيسلندا	9.7	نيوزلندا	9.6	فنلندا	9.6
.3	الدنمارك	9.5	الدنمارك	9.5	نيوزلندا	9.6
.4	نيوزلندا	9.5	ايسلندا	9.5	الدنمارك	9.5
.5	سنغافورا	9.4	سنغافورة	9.3	سنغافورا	9.4

(*) المصدر : موقع منظمة الشفافية الدولية www.Transpareney.org

وتوضح بيانات الجدول (2) الدول الأكثر فساداً فـي العـالم حـسب مؤشـر مدركات الفساد والصادر عـن منظمـة الـشفافية الدوليـة للأعـوام 2003 م ، 2004 م ، 2005 .

الجدول (2)

الدول الأكثر فساداً في العالم حسب مؤشرات إدراك الفساد (CPI) (*)

ترتيب الدول	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2003 م	ترتيب الدول	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2004 م	ترتيب الدول	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2005 م
129	بنجلاديش	1.3	142	هاييتي	1.5	155	بنجلاديش	1.7
129	نيجريا	1.4	142	بنجلاديش	1.5	155	تشاد	1.7
131	هاييتي	1.5	144	نيجريا	1.6	155	تركمستان	1.8
132	البارغواي	1.6	145	مانيمار	1.7	158	هاييتي	1.8
133	مانيمار	1.6	145	تشاد	1.7	158	مانيمار	1.8

(*) المصدر : موقع منظمة الشفافية الدولية www.Transpareney.org

ولو تم النظر إلى الدول الأقل فساداً في العالم والأسباب التي جعلت مستويات الفساد فيها أقل لتبين أن فنلندا التي تعد حسب مؤشرات منظمة الشفافية الدولية أقل دول العالم فساداً لا يوجد فيها تفرقة طبق ية ، فالناس سواسية ويسيطر على المجتمع الديمقراطية ، وحكم القانون ، وذلك منذ بداية القرن العشرين ، ويرى المجتمع الفنلندي من ذلك الوقت أن التعليم من أقوى الأسلحة الاجتماعية ذلك أنهم أمة مكونة من 4-5 مليون غالبيتهم يتحدثون لغة محلية ، الأمر الذي يعني أهمية مه ارات وقدرات كل شخص في بناء دولتهم ، كما أن فنلندا تعد أول دولة في أوروبا تعطي المرأة حق التصويت، وكان ذلك في عام 1906 م، ويحظى الشعب الفنلندي بتعليم ابتدائي وجامعي ورعاية طبية مجانية ، إضافة إلى اهتمام الدولة بالأفراد غير الحاصلين على عمل أو غير القادرين ع لى العمل (العاجزين) وذلك بتأمين حياة مناسبة لهم . والنماذج والأنظمة القانونية في فنلندا تتميز بالثبات ، إذ هي تقريباً منذ مئة عام ، ومبادئ الحكم الجيد (Good Governance) ترتكز على أربعة مبادئ رئيسية هي :

المساواة والموضوعية والتناسب ، وتلاؤم العمل مع الهدف منه .

والفساد في فنلندا يعد جزءاً من الإجرام والسياسة والحكم الفاسد ، كما

أنهم لا يعدون الفساد ظاهرة منفصلة لها قوانين ومراقبين منفصلين.

ولتفادي الفساد فإنهم يعملون على خلق نماذج أخلاقية للسلوك وزيادة الشفافية والإجراءات الوقائية أما فيما يخص موظفي الخدمة المدنية فإنهم يتمتعون برواتب مناسبة تحقق لهم الأمن الوظيفي ، كما أنهم يعمدون إلى تدريب مركّز للموظف قبل الالتحاق بالعمل خصوصاً إذا كان ميدان العمل قد يشكل خطر الوقوع في الفساد أكثر من غيره ، حيث يشددون على الموظفين فيقدمون له نماذج فيها احتمالية الوقوع في خطر الفساد ، كما يركزون أثناء التدريب على القيم والأخلاق . وأعضاء مجلس الوزراء في فنلندا لا يحق لهم العمل في أي مجال يعوق عمله كوزير ، أو يعرض الثقة التي طرحت فيه للخطر كما أن لكل مواطن الحق في التعبير عن آرائه ، وأن يسمع وأن يحصل على أحكام ومحاكمة عادلة وحكم جيد ، كما أن له الحق في إعلان الدعوى متى ما رأى حاجة في ذلك . وتتميز فنلندا بدرجة عالية من الشفافية ؛ إذ إنّ السجلات العامة مفتوحة ، كما أن انفتاح الإدارة العامة المبدأ الأساسي في فنلندا ،فالقرارات عامة ، وفيها مجال للانتقاد من قبل الموظفين ، والمواطنين ، والإعلام أيضاً الذي يلعب دوراً مهماً في الوقاية من الفساد ، حيث بالإمكان مناقشة أي موضوع حول الفساد أو الشفافية والتعامل مع الحلول المختلفة عبر وسائله المختلفة ، وذلك بحرية كاملة ودون أي قيود . (الصرايره ، 2010)

والموظفون في فنلندا يعملون باستقلالية من غير تدخل من رؤسائهم ؛ لذا فهم مسؤولون عن أفعالهم ؛ ومن ثم رصد أي موقع ممكن للفساد ، كما أن قاضي العدل أو الرقيب الإداري Parliamentary Ombudsman (الذي يقوم باستلام شكاوى المواطنين ضد الحكومة والحكم وإيجاد الحلول لها) يراقبون تنفيذ القانون وإنجاز المهمات ومن ثم رصد أي موقع ممكن للفساد.

ولكون الفساد غالباً ما يتزايد متى ما كانت القرارات بيد شخص واحد لسهولة الإقناع والاستمالة بعكس إذا ما كانت القرارات بيد أكثر من

شخصياً، فإن في دولة فنلندا هنالك ركناً أساسياً في الإدارة ، وهو أن الموظف يدرس الموضوع ،ويقدم آراءه واقتراحاته والخيارات الأخرى . ومن ثم يضع تصوره ورأيه النهائي ، وبعد ذلك يرفعه لصاحب القرار (الأعلى منه مرتبة) مع إمكانية احتفاظه برأي مختلف عن صاحب القرار ، ولا يمكن لذلك المسؤول أن يجبره على أن يوقع دون اقتناع كامل، ومن ثم تتحقق وجهة النظر في صعوبة الوقوع في الفساد ، ذلك أن الراشي يتطلب منه جهد أكبر لإقناع صاحب القرار ومستشاريه (Dahlstrom, 2009).

أما سنغافورا التي احتلت مراتب متقدمة جداً كأقل دول العالم فساداً ، فقد كانت إلى عام 1956م تشكل مجتمعاً يتصف بالفساد ، وقررت الحكومة في تلك السنة محاربة الفساد، وركزت الإستراتيجية السنغافورية على ضرورة إزالة كل فرص الفساد ، وفي الوقت نفسه زيادة تكلفة الفساد على الفرد ، ومن أجل ذلك قامت بوضع إستراتيجية تعتمد على عنصرين أساسيين هما: قانون محاربة الفساد ، وإنشاء مكتب للتحقيق في ممارسات الفساد ، وصاحب هذا الإجراء إيجاسياسة تهدف إلى زيادة رواتب الموظفين العاملين، وتحسين ظروف أدائهم في الخدمة .

وقد فسّر رئيس الوزراء لي كوان (Lee Kuanyew) نجاح حكومته في حربها ضد الفساد بما يلي : أولاً : القانون الخاص بمكافحة الفساد، وثانياً: وعي الجمهور في الإبلاغ عن جميع أشكال الفساد المشتبه. وثالثاً: مكتب التحقيق في ممارسات الفساد الذي يجري تحقيقاته وتحرياته بشكل حازم ودون تخوّف ، وحتى يتحقق ذلك كان لا بد أن يحظى ذلك بالدعم الكامل من قبل رئيس الوزراء ، والأهم من ذلك موقف الرأي العام من الفساد الذي يراقب الأشخاص الفاسدين رافضاً ومنكراً للفساد .

أما الدول العربية فإنّ هناك تفاوتاً ملحوظاً بين هذه الدول في مستويات الفساد حسب مؤشرات إدراك الفساد (CPI) إذ يزيد المؤشر عن (6) في بعض الدول ويقترب من (2) في دول أخرى .

ويوضح الجدول رقم (3) أقل الدول العربية فساداً حسب مؤشر

مدركات الفساد الصادر عن منظمة الشفافية الدولية للأعوام 2003 م ، 2004 م ، 2005 م).

الجدول رقم (3)

الدول العربية الأقل فساداً في العالم حسب مؤشرات إدراك الفساد (CPI) (*)

ترتيب الدول	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2003 م	ترتيب الدول	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2004 م	ترتيب الدول	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2005 م
26	عُمان	6.3	29	عُمان	6.1	28	عُمان	6.3
27	البحرين	6.1	29	الإمارات	6.1	30	الإمارات	6.2
32	قطر	5.6	34	البحرين	5.8	32	قطر	5.9
35	الكويت	5.3	37	الأردن	5.3	36	البحرين	5.8
37	الإمارات	5.2	38	قطر	5.2	37	الأردن	5.7

(*) المصدر : موقع منظمة الشفافية الدولية www.Transpareney.org

ويوضح الجدول رقم (4) أكثر الدول العربية فساداً حسب مؤشر مدركات الفساد والصادر من منظمة الشفافية الدولية للأعوام 2003 م ، 2004 م ، 2005 م .

الجدول رقم (4)

الدول العربية الأكثر فساداً في العالم حسب مؤشرات إدراك الفساد (CPI) (*)

ترتيب الدول	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2003 م	ترتيب الدول	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2004 م	ترتيب الدول	الدولة	مؤشرات مدركات الفساد 2005 م
88	الجزائر	2.6	97	لبنان	2.7	117	فلسطين	2.6
88	اليمن	2.6	108	ليبيا	2.5	117	ليبيا	2.5
106	السودان	2.3	112	اليمن	2.4	137	العراق	2.2
113	العراق	2.2	122	السودان	2.2	144	الصومال	2.1
118	ليبيا	2.1	129	العراق	2.1	144	السودان	2.1

(*) المصدر : موقع منظمة الشفافية الدولية www.Transpareney.org

توضح نتائج مؤشر مدركات الفساد للعام 2008 أنه وبالرغم من الفساد وانعدام الشفافية اللذين ما يزالان يشكلان تحدياً أساسياً أمام التنمية في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، إلاّ أن الإصلاح بشأن قضية الفساد يسير ببطء لكن بثبات نحو خطوات الإصلاح الهيكلي . ولقد اكتسبت مسألة مكافحة الفساد في القطاع العام زخماً وشرعية ويتم الآن مواجهة ذلك بوضوح باعتباره العقبة الرئيسة أمام التنمية ، بدءًا من المغرب ومروراً

بمصر ، ولبنان ، والأردن ، والكويت ، واليمن . ويمتد هذا الزخم لفلسطين على الرغم من عدم إدراجها في مؤشر مدركات الفساد لعام 2008 .

ويظهر مؤشر مدركات الفساد لعام 2008 مستويات أدنى من مدركات الفساد في قطر ، والإمارات العربية المتحدة ، وعُمان ، والبحرين والأردن. ولم يتضح بعد ما إذا كان هذا التحسن ، ولا سيما في دول الخليج الغنية بالنفط والغاز ناتج زيادة في الإرادة السياسية لمكافحة الفساد أو يعكس قدرة الفوائض الكبيرة ، والتي تغذي التنمية الاقتصادية السريعة ، على إخفاء الآثار السلبية للفساد ففي حالة الإمارات العربية المتحدة ، يوجد تفسير واحد للتحسن على نتيجة المؤشر يتمثل في زيادة في حالات الفساد التي يتورط فيها مسؤولون تنفيذيون في الدولة على مستوى عالٍ، فضلاً عن تعزيز دائرة المراجعة المالية. أمّا في الأردن، والتي استضافت المؤتمر الأول للدول الأطراف الموقعة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في العام 2006 وأظهرت رغبة واسعة في معالجة الفساد ، فقد شهدت تحسناً على نتيجتها في المؤشر ، والذي شهد ارتفاعاً من 4.7 في عام 2007 إلى 5.1 في عام 2008 . أما نتيجة العراق المتمثلة علامتها بـ 1.3 فتسلط الضوء على أهمية إنشاء مؤسسات على أسس متينة قادرة على الأداء ، ومنع الفساد ، وتنفيذ سيادة القانون .

وتبين مما سبق ما يلي :

1. غياب تعريف شامل ومتفق عليه للفساد بصفة عامة ، والفساد الإداري بصفة خاصة ، ويعد ذلك من المعضلات التي تواجه الباحثين في هذا المجال .
2. وجود أنماط وأشكال مختلفة ومتنوعة للفساد تتنوع بتنوع المؤسسات والقطاعات التي تنتشر فيها، واختلاف المتورطين بها ، وهذه الأنماط متعددة ومتغيرة باستمرار ولا تقف عند نمط معين ، بل هي في سباق مستمر مع الزمن ومواكبة لكل تطور ولكل جديد، ومن وجهة نظر الدراسة فإن هذه الأنماط تنطلق بصورة أو

بأخرى من تحت عباءة سوء استخدام السلطةوالنفوذ الوظيفي ، واستغلال ذلكلتحقيق مكاسب شخصية على حساب المصلحة العامة .

3. وجود خصائص وأعراض تميز الفساد الإداري والمالي عن غيره من الظواهر يستدل من خلالها على وجود الفساد الإداري والمالي في أي مجتمع ، كما أن المتورطين في جرائم الفساد يسلكون القنوات نفسها التي يسلكهامرتكبو الجرائم الخطرة، ويتصرفون بالأسلوب نفسه،والفساد الذي يعد أكثر الجرائم إدراراً للمال ، لم يعد من الممكن التعامل معه من خلال الإجراءات الوطنية نتيجة لتحرير التجارة وتزايد العولمة .

4. تعدد الأسباب والبواعث الكامنة التي تقف خلف ظهور الفساد الإداري والمالي وشيوعه .

5. عظم ضرر الفساد الإداري على المجتمع على الرغم من أن هناك من يحاول إيجاد تبريراتله حتى وصل الأمر بالبعض أن يسمونه فساداً منتجاً وأن هناك حداً مثالياً ينبغي السماح به ذلك أن ايجابياته تفوق كثيراً سلبياته بل ذهب البعض إلى القول إن الفساد ظاهرة صحية رغم ما يقوله المعادون للفساد من سلبياته ، وأنه يسهم فيخلق مناخ للاستثمار ، والحقيقة أن الفساد بصفة عامة والفساد الإداري والمالي بصفة خاصة أكبر عائق أمام أي نمو أو تقدم .

6. على الرغم من حقيقة قدم ظاهرة الفساد الإداري والمالي، وأنها ستظل دائماً بين ظهرانينا ، وأن هناك العديد من المشاكل والمعوقات التي تقف أو تحد من جهود مكافحة الفساد الإداري والمالي، إلاّ أن ذلك لا يعني أن تشل أو تتوقف الجهود لمكافحة هذه الظاهرة الخطرة ومواجهتها في محاولات للحد منها على أقل تقدير . هذا الأمر حظي بالاهتمام وعلى جميع المستويات

خصوصاً في العقدين الأخيرين سواء من الساسيين أو المنظرين أو الباحثين.(الصرايره، 2010)

المبادرات والوثائق الدولية لمكافحة الفساد: (السكارنة، 2011)

أولاً : اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية، إذ يقلقها خطورة ما يطرحه الفساد من مشاكل ومخاطر على استقرار المجتمعات وأمنها، مما يقوّض مؤسسات الديمقراطية وقيمها والقيم الأخلاقية والعدالة ويعرّض التنمية المستدامة وسيادة القانون للخطر، وإذ يقلقها أيضاً الصلات القائمة بين الفساد وسائر أشكال الجريمة، وخصوصاً الجريمة المنظمة والجريمة الاقتصادية، بما فيها غسل الأموال وإذ يقلقها كذلك حالات الفساد التي تتعلق بمقادير هائلة من الموجودات، يمكن أن تمثل نسبة كبيرة من موارد الدول، والتي تهدد الاستقرار السياسي والتنمية المستدامة لتلك الدول، واقتناعاً منها بأن الفساد لم يعد شأناً محلياً بل هو ظاهرة غير وطنية تمس كل المجتمعات والاقتصادات، مما يجعل التعاون على منعه ومكافحته أمراً ضرورياً، واقتناعاً منها أيضاً بأن اتباع نهج شامل ومتعدد الجوانب هو أمر لازم لمنع الفساد ومكافحته بصورة فعالة، واقتناعاً منها كذلك بأن توافر المساعدة التقنية يمكن أن يؤدي دوراً هاماً عن طريق تدعيم الطاقات وبناء المؤسسات بما في ذلك تعزيز قدرة الدول على منع الفساد ومكافحته بصورة فعالة، واقتناعاً منها بأن اكتساب الثروة الشخصية بصورة غير مشروعة يمكن أن يلحق ضرراً بالغاً بالمؤسسات الديمقراطية والاقتصادات الوطنية وسيادة القانون؛ إذ عقدت العزم على أن تمنع وتكشف وتردع، على نحو أنجع، الإحالات الدولية للموجودات المكتسبة بصورة غير مشروعة، وأن تعزز التعاون الدولي في مجال استرداد الموجودات، وإذ تسلّم بالمبادئ الأساسية لمراعاة الأصول القانونية في الإجراءات الجنائية وفي الإجراءات المدنية أو الإدارية للفصل في حقوق الملكية، وإذ تضع في اعتبارها أن منع الفساد والقضاء عليه هو مسؤولية تقع على عاتق جميع الدول، وأنه يجب عليها أن تتعاون معاً بدعم ومشاركة أفراد وجماعات خارج نطاق القطاع العالم، كالمجتمع الأهلي والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المحلي، إذا كان يراد لجهودها في هذا

المجال أن تكون فعالة .

ثانياً : وثيقة الإسكندرية آذار /2004 .

بلورت وثيقة الإسكندرية رؤية عربية أصيلة حول قضايا والإصلاح وأولوياتها وتضمنت عدة محاور للإصلاح وهي : الإصلاح السياسي، الإصلاح الاجتماعي، والإصلاح الثقافي، وآليات المتابعة مع المجتمع المدني، والإصلاح الاقتصادي.

ثالثاً : مبادرة الشرق الأوسط الكبير :

وهي ورقة عمل أمريكية مقدمة لمؤتمر دول مجموعة الثماني ، كما نشرتها جريدة الحياة. شباط / فبراير 2005/13 .

رابعاً : إعلان تونس. القمة العربي، تونس. 22 – 23- أيار / مايو، 2004

خامسا وثيقة مسيرة التطوير والتحديث والإصلاح. القمة العربية، تونس . 22-23 أيار/ مايو، 2004 .

سادساً : إعلان باريس: والذي ندد بالأفعال الكاسحة للفساد الكبير.

الجهات المسؤولة عن مكافحة الفساد عالمياً

حددت الجهات التالية كجهات دولية مهمتها مكافحة الفساد الإداري على نطاق عالمي وهي :

1. منظمة الأمم المتحدة :

أصدرت الأمم المتحدة عدد اً من القرارات لمحاربة ومكافحة الفساد للقناعة التامة بخطورة الفساد وماله من مخاطر وتهديد على استقرار وأمن المجتمعات، وأصدرت أيضاً اتفاقية لمكافحة الفساد سنة 2004، وقد انضمت إليها كثير من دول العالم .

2. البنك الدولي :

وضع البنك الدولي مجموعة من الخطوات والاستراتيجيات لغرض مساعدة الدول على مواجهة الفساد والحد من آثاره السلبية على عملية التنمية الاقتصادية .

3. صندوق النقد الدولي :

لجأ صندوق النقد الدولي إلى الحد من الفساد بتعليق المساعدات المالية لأي

دولة يكون فيها الفساد عائقاً في عملية التنمية الاقتصادية .

4. منظمة الثقافة العالمية :

أنشأت هذه المنظمة سنة 1993 وهي منظمة غير حكومية (أهليـــة)، تعمـــل بالشكل الأساسي على مكافحة الفساد والحد منه من خلال وضوح التشريعات، وتبسيط الإجراءات واستقرارها، وانسجامها مع بعـــضها فـــي الموضـــوعية والمرونة والتطور وفقاً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية .

5. منظمة الشفافية الدولية :

هي منظمة دولية تمارس نشاطاتجبارة في محاربة الفـــساد ،الإداري فـــي دول العالم، وتقدم تقارير مهمة ونزيهة في تحديـــد نقـــاط الفـــساد وتـــسليط الأضواء على تعقيدات ومعوقات محاربة الفساد، وتقدم تقريراً دولياً ســـنوياً يتضمن جدولاً بدول العالم في مجال الفساد.

6. غرفة التجارة الدولية :

هي منظمة دولية تعمل في مجال تشخيص الأعمال التجارية والشركات التي تندرج في مضمون الفساد ، وتشخص الأعمال التجارية التـــي تبتعـــد عـــن مضمون الشفافية.

مؤشر مدركات الفساد لعام 2013

فقد تراجع الأردن على سلّم مؤشر مدركات الفساد لعام 2013 ثلاث نقاط، فيما انخفض ترتيبه 8 مراكز مـــن بـــين 177دولـــة شـــملها المؤشـــر لهـــذا العـــام . وتراجع الأردن – حسب مؤشر مدركات الفساد الصادر عن منظمة الشفافية الدولية أمس – من المرتبة 58 من بين 176دولة شملها المؤشر فـــي عـــام 2012 إلـــى المرتبة 66 من بين 177 دولة في عام 2013.

وسجّل الأردن في العام الحالي 45نقطة على المؤشر، متراجعاً 3 نقاط، بعـــد أن سجل 48 نقطة العام الماضي.

ويقال أن العام 2007 كان الأسوأ على المنطقة العربيـــة حـــسب مؤشـــرات مدركات الفساد التي تصدرها (منظمة الشفافية الدولية)، حيث سجلت معظم الـــدول العربية تراجعاً مقلقاً مضيفاً أن الفساد ما زال يمثل العائق الأبـــرز بوجـــه جميـــع

مبادرات التطوير الديمقراطي والاجتماعي والاقتصادي في الدول العربية . (السكارنة، 2011)

وأشارت منظمة الشفافية الدولية إلى مجموعة من المقترحات من أجل تحسين تصنيف الدول على مؤشر مدركات الفساد من خلال توفير المعلومات والإفصاح عن القرارات والسياسات العامة التي تتخذها وتتبعها الحكومة لتسهيل الحصول على المعلومات، والعمل على إنفاذ القانون بحزم على الجميع دون إبطاء أو استثناء، وتعزيز استقلال ونزاهة القضاء ، والعمل على مراجعة جميع التشريعات المتعلقة بمحاربة الفساد وبما يـ وائم الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد، بالإضافة إلى العمل على تعزيز استقلال الهيئات والدواوين وأجهزة الرقابة المعنية بمكافحة الفساد ، وتطوير أدائها، وإشراك مؤسسات المجتمع المدني في صنع القرارات المتعلقة بمحاربة الفساد، وإيجاد سبل لتطوير آليات الأداء البرلماني فيما يتعلق بمحاربة الفساد .

وفي السياق قالت المنسقة العامة لمنظمة الشفافية الدولية كندة حتر أن مؤشر مدركات الفساد في 2013 يظهر أن جميع الدول مازالت تواجه تهديد الفساد على جميع المستويات الحكومية من إصدار التراخيص المحلية وحتى إنفاذ القوانين واللوائح.، أما عربيا، فقد جاءت الإمارات في المرتبة 26، تلتها قطر (28) ثم البحرين (57) وعمان (61) والسعودية (63).وجاءت الكويت في المرتبة 68، ثم تونس(77)، ثم المغرب (91)، والجزائر وجيبوتي (94)، ومصر (114) وموريتانيا (119) ولبنان (127)، وأريتيريا (160)، واليمن وسوريا في المرتبتين 167 و168 على التوالي.

وجاء العراق في المرتبة 171 وليبيا في المرتبة 172 والسودان في المرتبة 174 من أصل 177 دولة شملها المؤشر.

وأصدرت منظمة الشفافية الدولية بياناً تزامن مع إطلاق مؤشر مدركات الفساد، اعتبرت فيه النتائج بمثابة تحذير من أن إساءة استخدام السلطة، والتعاملات السرية، والرشوة، هي مشكلات مستمرة في تخريب المجتمعات في شتى أنحاء العالم .

وقالت إن أكثر من ثلثي الدول المشمولة بمؤشر 2013 أحرزت أقل من 50 نقطة.

ونقل البيان عن (هوغيت لابيل) ريئسة الشفافية الدولية : " يُظهر مؤشر

مدركات الفساد 2013 أن جميع الدول ما زالت تواجه تهديد الفساد على جميع المستويات الحكومية؛ من إصدار التراخيص المحلية وحتى إنفاذ القوانين واللوائح".

ودعا البيان لأن تكون المؤسسات العمومية أكثر انفتاحاً فيما يخص عملها وأنشطتها، وأن يكون المسؤولون أكثر شفافية في صناعة القرار،حيث أنه ما زال من الصعب للغاية التحقيق في الفساد وملاحقة المسؤولين عنه أمام القضاء .

وحذرت الشفافية الدولية من أنه سوف تواجه الجهود الرامية للتعامل مع التغير المناخي،والأزمة الاقتصادية والفقر المدقع عقباتكبرى تتمثل في الفساد .

وقالت إنه يتعين على الكيانات الدولية مثل مجموعة العشرين مكافحة أنشطة غسل الأموال،وأن تجعل الشركات الكبرى أكثر شفافية ، وأن تسعى لاسترداد الأموال المسروقة.

النظريات التي تفسر ظاهرة الفساد الإداري والمالي

نظرية الضبط الاجتماعي لهيرشي (Hirschi)

إن المحور الأساسي الذي تدور حوله هذه النظرية هو محاولة تفسير وتحديد العوامل الاجتماعية التي تحمي الأفراد من الانخراط في السلوك غير السوي الذي لا يتفق مع القيم والمعايير الاجتماعية ، ويعد هيرشي من أشهر علماء الاجتماع الذين تناولوا نظريات الضبط الاجتماعي، فقد ركز على معرفة العوامل الاجتماعية التي تحمي الأفراد من الانخراط في سلوكيات مؤذية للآخرين ،والنظام الاجتماعي ككل ، فيرى أن المجتمع المتماسك هو الذي تعمل فيه المعايير والعلاقات الاجتماعية بشكل جيد،وبخلاف ذلك فإن الضبط المترتب على تلك المعايير سوف يأخذ في التفكك الذي قد يؤدي إلى الجريمة والانحراف ، ويرى هيرشي أن السلوك يعكس مستويات متفاوتة من الأخلاق ، فالمعايير والقيم الأخلاقية السليمة في المجتمع تعمل على تشجيع السلوك الاجتماعي الطبيعي، فهي تعمل كموانع للحد من السلوك المنحرف، وتعرض تلك المعايير والقيم الأخلاقية للضعف والهوان الذي يجعل السلوك الموجه من قبل المصالح يأخذ في الظهور الذي بدوره يؤدي إلى الانحراف في المجتمع ، وقد تناول هيرشي أربعة أبعاد للولاء الاجتماعي ، وتتمثل في كل من الالتصاق والانغماس والالتزام والمعتقد،ويعد الالتصاق أكثر تلك الأبعاد أهمية إذ أن قوة

العلاقة التي تربط الفرد بالآخرين كالآباء والأقارب والأصدقاء ونماذج القـدوة ، أو بالمؤسسات الاجتماعية الرسمية كالمدرسة، أو غير الرسمية كالنادي، تعمل كضوابط للانحرافـأما البعد الثاني الانغماس ، فيعني درجة نشاط الفرد أي الوقت والطاقـة المتاحة، لسلوكالمعتاد والسلوك المنحرف ، فالأفراد الذين ينغمسون فـي الأنـشطة العادية ليس لديهم الوقت الكافي للتورط في الـسلوك الـ مخـالف للقـيم والمعـايير الاجتماعية، أما بعد الالتزام فيتمثل في الاستثمار الذي يتكون لـدى الـشخص فـي المجتمعويقصد من ذلك السمعة ، فالأفراد المتميزون بصفات طيبة يعلمـون أنهـم سوف يخسرون إذا ما عرف عنهم التورط في السلوك المنحـرف ، ممـا يجعلهـم حريصينعلى عدم الانخراط في السلوك المنحرف خوفاً على مكانتهم في المجتمع ، أما فيما يتعلق ببعد المعتقد فيتمثل في الاعتراف بعدالة وقواعد المجتمع والالتـزام واحترام النظام الأخلا قي العام، وإن تعرض أي من هذه الأبعاد للضعف سوف يؤدي إلى زيادة حرية التورط في السلوك المنحرف (Hirschi,1969) .

لقد طرح هيرشي بالاشتراك مـع جوتفردسـون (Hirshi&Gottfredson, 1995) نظرية الضبط الذاتي وتعتمد على الميول والنزعات الأساسية والأوضـاع التي تحول هذه الميول إلى جريمة، فقد عرفا الجريمة تعريفاً شاملاً أخذا في الاعتبار مختلف أشكال الجرائم بما في ذلك جرائم ذوي الياقات البيضاء، ويتمثل هذا التعريف باعتبار الجريمة سلوكيات من القوة والخداع تتخذ طلباً لتحقيق مصالح ذاتية ، وقـد توصلاإلىأن الجريمة كمشكلة تنتج عن تدنٍ في الضبط الـذاتي ، ويقـوم مفهـوم الضبط الذاتي على أن الناس يختلفون في مدى مقدرتهم على الإذعان للإغـراءات ، وفي مدى مقدرتهم على التحكم وضبط النفس ،وأنهم يتورطون في الانحراف عندما يحصل تدنٍ في الضبط الذاتي الذي يعني نزعة الإنسان لتجنب الأفعال الإجراميـة مهما كانت الظروف التي يواجهها . إذ أن فقدان القدرة على الضبط الـذاتي يولـد نتيجة غياب القوى الاجتماعية التي تسهم في تدريب الأفراد على الالتزام بالمعـايير الاجتماعية والأخلاقية والقانونية للجماعة فالمجرم لا يقيم وزناً للنظام الاجتماعي ولا يكترث لما يصيب الآخرين من الآم .

وبحسب هذه النظرية فإن من يرتكـب سـلوكاً مخالفـاً للقواعـد والمعـايير

الاجتماعية (ممارسة أشكال الفساد الإداري والمالي) تكون منظومة الضبط لديه ضعيفة (تدني الضبط الذاتي لديه) .

مدخل النشاط الرتيب

يفترض مدخل النشاط الرتيب أن سلوك المجني عليه في الحياة اليومية مع عدم وجود الرقابة الجيدة والفعالة يكون دافعاً لارتكاب الجريمة ، وهذا المدخل يشير إلى أن ارتكاب الجريمة يعتمد على العناصر الرئيسية الثلاثة التالية :

1. وجود المجرم ذي الرغبة في ارتكاب الجريمة .
2. وجود الهدف المناسب والذي قد يكون شخصاً أو شيئاً ما .
3. غياب الرقابة الجيدة والفعالة . رجال الأمن والجيران ووسائل الرقابة الالكترونية والأقفال وخلافه .

وبما أن الأنشطة الروتينية اليومية التي يمارسها الأفراد تجمع بين كل من الجاني والمجني عليه في الزمان والمكان عندما يتواجد المجرم ذو الرغبة في ارتكاب الجريمة عند توافر ا لهدف المناسبوغياب الرقابة أو ضعفها ، فإنه يرتكب الجريمة (الوريكات، 2004) .

ويمكن الاستفادة من هذا المدخل في الدراسة الحالية كون الموظف العام الأردني قد يمارس بعض أنماط الفساد الإداري والمالي في حالة توافر الفرصة لذلك مع غياب رقابة الأجهزة الحكومية أو ضعفها .

نظرية الضغوط العامة في الجريمة

قدم أجنيو(Agnew)نظريته في الضغوط العامة ، وتنطلق من فكرة رئيسية أن الجريمة ناتجة عن الشعور بالعدوان والإحباط الناجمة عن خبرة الضغوط .

عرف أجنيو(Agnew , 2006) الضغط (Strain) بأنه مجموعة من الحوادث أو الظروف التي لايرغبها الفرد ولقد حدد أجنيو (Agnew) ثلاثة أنواع من الضغوط التي يتعرض لها الأفراد هي :

1. الفشل في تحقيق أهداف ذات قيمة إيجابية ويتكون هذا النوع من الضغوط من ثلاثة عوامل :

أ- الانفصال بين الطموحات والتوقعات حيث أن هناك أهدافاً وقيماً

مقبولة من المجتمع ولكنها غير متاحة للجميع .

ب-الانفصال بين التوقعات والانجازات الفعلية ، حيث تزداد الضغوط عندما لا تتلاقى التوقعات مع الانجازات الفعلية .

ج-الانفصال بين النتائج العادلة والمنطقية والنتائج الفعلية ، حيث يحدث هذا النوع من الضغوط عندما لا تلتقي النتائج الفعلية مع ما يعتقده الفرد أنه عدل .

2. وجود مثير سلبي مثل :الخبرات المدرسية السلبية ،سوء معاملة الطفل ، ومشكلات الجيرة، وضحايا الجريمة، وتحدث الجريمة عندما يحاول الفرد الخلاص أو محاولة تجنب المثير السلبي .

3. إزاحة مثير ذي قيمة إيجابية : لقد عرّف أجنيو(Agnew,2006) المثير ذو القيمة الايجابية بأنه " تعزيز ايجابي قدم سابقاً للفرد "كفقدان عزيز ، والانتقال لمجتمع جديد ، والغربة، وهذه تولد ضغوطات جديدة ، وعندما يكون الأفراد تحت هذه الضغوط فقد يلجأ إلى العنف لمنع إزالة المثير ذي القيمة الإيجابية أو الانتقام من الأفراد المسؤولين عن هذه الإزالة للمثير الإيجابي.

لقد ضمّن أجنيو(Agnew , 2006 , 35) نظريته المشاعر السلبية، إذ يرى أن خبرة الضغوط تزيد احتمالية أن يخبر الأفراد حالة من المشاعر السلبية التي تقود إلى العنف والجريمة مثل الغضب ، والإحباط، والاكتئاب، والحسد، والخوف، كما أنها تقود إلى خلق ضغط على الأفراد للانخراط في فعل تصحيحي على التأقلم بطريقة قانونية وخفض تقدير الكلفة في تقدير الجريمة .

نظرية التحييد : سايكس وماتزا(Sykes&Matza,1987) تعود نظرية التحييد الأخلاقي Neutralization theory لكل من سايكس وماتزا (Sykes&Matza,1987) والتي تختلف عن نظرية التعلم الاجتماعي لسذرلاند وأكرز من حيث تأكيدهما على نقطة جوهرية هي أن السلوك الإجرامي أو المنحرف متعلم وينطوي على تعلم قيم واعتقادات مختلفة ، ويرى سايكس وماتزا أن المجرمين والجانحين يحملون قيماً واتجاهات والمهم في عملية الانحراف هو مقدرة الشخص

على إهمال أو تحييد النظام الأخلاقي مؤقتاً أو حسب الموقف من أجل ارتكاب السلوك المنحرف فلذلك سميت نظريتهم بنظرية التحييد ، ويرى العالمان أن القانون الجنائي يحمل بذور اً تحييدية، وهذه البذور ممكنة الوجود في مفاهيم مثل النية (Intent والدفاع عن الذات (Self Defense والجنون (Insanity) والحادث (Accident . وبالتالي فإن هذه المفاهيم القانونية يمكن أن تمتد إلى ما وراء العمليات القانونية فتستخدم كآليات من أجل التخلص من الذنب والشعور به ، ويتعلمون التقنيات التي تسمح لهم بتحييد تلك الاعتقادات والقيم بشكل مؤقت لكي ينخرطوا بالنشاط الإجرامي ، فيقترفون جرائمهم من خلال خمس تقنيات وأضاف بأن هذه التقنيات تزودهم بتبريرات Rationlization وأعذار لسلوكاتهم(Watel,2003,pp21-42) وهذه الآليات كما يلي :

1. إنكار المسؤوليه عن الجريمة أو الانحراف .
2. إنكار الأذى : أي أن سلوكه لم يكن مؤذياً أو ضاراً .
3. إنكار المجني عليه : وهنا يقوم المجرم بتحويل الضحية إلى هدف مبرر (يستحق ذلك) .
4. شجب الدائنين لسلوكه مثل الجهات الرسمية المسؤولة وغيره .
5. إعلان الولاء لجهات أخرى ، فالمجرم يواجه معضلة في إعلان ولائه لمعايير المجتمع بشكل عام وقوانينه ، أو الخضوع لرغبات جماعته الصغيرة التي ينتمي إليها، وهنا يقوم الشخص بتحييد القواعد السلوكية في المجتمع ويرتكب جريمته مدعياً الولاء لتلك الجماعة الصغيرة .

وهذا ينطبق على الواقع في قضايا الفساد حيث يقوم الأشخاص المتورطون بالفساد بتحويل الضحية إلى هدف مبرر مثل الخصخصة على سبيل المثال وكذلك شجب الدائنين لسلوكهم ومحاسبتهم أيضاً وذلك لأنهم يمتلكون السلطة ولديهم القدرة على اتخاذ القرار أو التأثير على صاحب القرار في ذلك .

نظرية التبادل الاجتماعي

تؤكد نظرية التبادل الاجتماعي على عقلانية عمليات التبادل ، أو على عمليات التضامن الاجتماعي الناتج عن الأفعال الإنسانية ، وفيما يلي عرضا ملخصاً لهذه

النظرية :

تعود هذه النظرية إلى العالم هومانز(Homans , 1961) ومفادها أن الأفراد يتفاعلون فيما بينهم في المجتمع في عملية تبادلية من أجل تحقيق أهداف ورغبات اجتماعية كالسمعة والاعتبار والاحترام والتقدير والنفوذ الاجتماعي ، وأن الفرد ينخرط في مجموعة من التفاعلات المستمرة من خلال خدمات يقدمها للآخرين مقابل أن ينال مكافآت ومنافع مادية ومعنوية منهم ، ولا يلزم أن يتم قبض الثمن مقدماً إنما تبقى ديناً في ذمة الطرف الآخر يتوجب سداده مما يشكل ضغطاً على صاحبه إلى أن يقوم بالوفاء به ، وهكذا تستمر العملية بين الأفراد، أو بين الأفراد والجماعات .وفيما يلي عرضاً للافتراضات التي قامت عليها نظرية التبادل عند هومانز :

1. إذا حصل الفرد على مكافأة مادية أو معنوية على سلوك ما قام به في الماضي ، فقد يكرر مثل هذا السلوك في المستقبل .
2. هناك من قد يقلد السلوك الذي قام به أحد الأشخاص وتم مكافأته .
3. كلما زادت قيمة النشاط الصادر عن شخص ما، زاد تقليده من قبل الآخرين طمعاً في الحصول على مكافأة .
4. إذا حصل الشخص على مكافأة مادية أو معنوية (جائزة) في الماضي القريب ، فإن قيمتها سوف تقل لديه في المستقبل .
5. تكون ردود الأفعال العاطفية غاضبة ،إذا كان توزيع العدالة على غير صالح الأفراد.

أما بلاو (Blau) **فيشير إلى** إن مفهوم التبادل هو اشتراك فاعلين اثنين على الأقل في تفاعل اجتماعي مستهدفين الحصول على مكافآت متوقعة كل منهم ما من الأخر،شريطة أن تكون كلفة السلوك والجهد المبذول أ قل من المكافأة ، وليس شرطاً أن تكون المكافأة ملموسة أو حقيقية بل تأخذ أشكالاً أخرى غير ملموسة أو مجزأة على شكل دفعات، ونظرية التبادل تنظر إلى السلوك الاجتماعي على أنه عملية يزود فيها كل طرف الطرف الآخر الذي يدخل معه في مبادلات اجتماعية بالمنافع والخدمات التي يرى فيها كل طرف أنها ذات قيمة لديه ، لكي يتحقق استمرار هذا

التبادل بين الأطراف ذات العلاقة لا بد أن يدرك كل طرف أهمية الخدمات التي يؤديها له الطرف الأخر . والتبادل يستند إلى قيم مشتركة وثقة متبادلة بين أطراف العملية التبادلية، وكل طرف سوف يفي بالالتزامات التي تفرضها الجماعة أو يتطلبها المجتمع دون أن يكون تحقيق المصلحة الذاتية هو أساس عملية التبادل الاجتماعي . ولقد تناول (Blau) شبكة العلاقات في الأنظمة الاجتماعية الا معقدة، وقد صاغ المبادئ التالية(Turner, 1974) :

1. يزداد الربح المتوقع من قبل الشخص لشخص آخر في القيام بسلوك معين ، إذا زادت إمكانية قيامه بذلك السلوك أو النشاط .
2. تزداد إمكانية قيام علاقات تبادلية بين الأشخاص إذا زادت عمليات تبادل الجوائز أو الثواب .
3. تزداد الواجبات الأخلاقية إذا زادت عمليات تبادل الجوائز بين الأفراد .
4. إذا ما تم الاعتداء أو الخرق لعمليات التبادل ، فإنَّ الطرف الآخر قد يلجأ إلى العقوبات ضد هؤلاء الأشخاص .
5. كلما زادت توقعات الجوائز مستقبلاً قلت قيمتها ، وقل تقليد النشاط المؤدي لذلك .
6. كلما استقرت عمليات التبادل، زادت في خضوعها لمعايير التبادل العادل .
7. كلما كان هناك توازن واستقرار للتبادل بين الوحدات الاجتماعية ، فإن عمليات التبادل الأخرى غير متوازنة وغير مستقرة .

وبحسب نظريات التبادل الاجتماعي فان الموظف العام الأردني يعمل في مجتمع يقوم على الولاء للقرابة ،وتمجيد العلاقات الشخصية، ويتعاطى المجاملة والمحسوبية، وعليه مساعدة الآخرين والمحاباة إلى الأقارب والأصدقاء بغض النظر فيما إذا كانت مخالفة للأنظمة والقوانين، وبخلاف ذلك فإنه يكون خارجاً على المجتمع الأسري والقرابي ، وبالتالي خارج العملية التبادلية ويتلقى ضغوطاً من تلك الجماعات، وقد تدفع به إلى الانحراف والفساد . ويمكن الاستفادة من هذه النظريات في تفسير سلوك الرشوة التي يقوم متعاطيها بسلوكيات مخالفة أو غير مخالفة للأنظمة والقوانين مقابل حصوله على منافع مادية أو معنوية .

نظرية التحديث :

تعود أصول هذه النظرية إلى عدد من العلماء أمثال أميل دوركايم ، وتالكوتبارسونز، وهي نظريه سوسيولوجية قامت برد فعل ثقافي على الحربين العالميتين الأولى والثانية وآثارها على المجتمعات ، وتعتمد النظرية على اختزال الواقع التاريخي والمعاصر، وتحويله إلى علاقات مجردة صورية، تشكل ثنائيات بين مرحلتين أساسيتين: (التقليد والحديث)، و(الإقطاع والرأسمالية) . ويظهر مفهوم المجتمع الحديث أو المتقدم في نظريات التحديث كمفهوم صوري ،غير تاريخي ، وتجريد ايدولوجي فنماذج المجتمع المتقدم هي أوروبا الغربية وأمريكا الشمالية ، والدول المتخلفة تستطيع أن تكرر التجربة التاريخية التي مرت بها تلك الدول ، بل ويمكن اختزال عملية التنمية إلى نموذج صوري يكون محتواه متنوعاً تاريخياً(عمران، 1995) .

يرى رستو Rostow وهو من أبرز مؤيدي وأنصار نموذج التحديث أن المجتمعات النامية يجب أن تجتاز خمس مراحل مرت بها الدول المتقدمة : (العيسى، 1999)

1. **مرحلة المجتمع التقليدي** . وفي المجتمع التقليدي ترتفع نسبة الأفراد الذين يعملون بالزراعة،وليس لديهم مدخرات ،وغالبيتهم غير متعلمين ، وتنتشر بينهم الأمية، ولا تتوفر لديهم التكنولوجيا، ومن أهم التنظيمات الاجتماعية في المجتمع التقليدي الأسرة والعشيرة .
2. **مرحلة التهيؤ للانطلاق** :وفي هذه المرحلة ، يكون المجتمع قادراً على تجاوز المرحلة التقليدية ، ولا بهن توافر ظروف اقتصادية واجتماعية معينة في المجتمع حتى يكون معداً للانطلاق ، وترتفع نسبة الادخار لدى الأفراد،وقد بدأت هذه المرحلة في أوروبا الغربية في أواخر القرن الثامن عشر .
3. **مرحلة الانطلاق** . بعد نجاح المجتمع في المرحلة السابقة يكون قادراً على الانتقال إلى مرحلة الانطلاق ، حيث يتم القضاء على الصعوبات التي تواجه عملية النمو .

4. **مرحلة الاتجاه نحو النضج** . وهنا يستطيع المجتمع توجيه مدخراته إلى الاستثمار، ويتمكن الاقتصاد القومي من تثبيت أقدامه في المجال الدولي ، وباقتراب المجتمع من مرحلة النضج تحدث تحولات اقتصادية وثقافية .

5. **مرحلة الاستهلاك الزفير** . وهي المرحلة التي يرتفع فيها معدل استهلاك أفراد المجتمع، وتحقيق الرفاه الاجتماعي .

والسبب في عملية التغير تلك (أي مرور المجتمع بالمراحل السابقة) انتشار وسائل الاتصال الجماهيري ، والتكنولوجيا الحديثة التي غيرت من طموح كثير من الأفراد في المجتمع ، وأدت إلى زيادة النشاط الاقتصادي والسياسي (هاجين، 2003).

نظرية ميرتون البناء الاجتماعي والانومي .

وهي نظرية عامة في الجريمة ترى أن المجتمع يضع وسائل مشروعة لتحقيق الأهداف، فأي سلوك منحرف عن تلك الوسائل يعد سلوكاً منحرفاً ، فالصراع بين الوسائل المشروعة والأهداف الثقافية التي يؤكدها المجتمع يسبب اللامعيارية . حيث أن البناء الاجتماعي (الذي يحدد أنماط العلاقات وطرق الوصول إلى الأهداف ويعيق إمكانية الوصول لتلك الأهداف (المحددة من قبل البناء الثقافي) للغالبية العظمى من أفراد المجتمع، ويغلق فرص النجاح لفئة معينة من الأفراد ، مثل الأشخاص ذوي الدخل المحدود، أو الجماعات العرقية المعينة أو جماعة دينية محددة أو غيرها من الأفراد والجماعات داخل المجتمع . فهنا تصبح طرق الوصول إلى الأهداف بالطرق المشروعة غير مناسبة أو غير متوفرة لهذه الفئات ، لذا يتم التوجه إلى الطرق غير المشروعة كبديل للوصول إلى تحقيق الرغبات التي في النهاية ، تأخذ شكل السلوك المنحرف . وفي النهاية طور ميرتون نموذجاً للسلوكيات الفردية الناتجة عن التفاعل عند تقاطع الأهداف مع الوسائل ؛ وذلك للتكيف لضغوط البناء الاجتماعي:

1. **الملتزمون** (conformists) : وذلك عندما تكون الأهداف ووسائل تحقيقها واضحة، ومتوافقة ومقبولة من الأفراد والمجتمع ، ومتبعة بنجاح ، أي أن الأفراد ملتزمون بأهداف المجتمع الثقافية .

2. **المخترعون** (Innovators): ويحدث هذا عندما يستوعب الأفراد التأكيد الثقافي على الأهداف (من طرف المجتمع) بدون فهم أو تقبل الوسائل المشروعة، فالغاية تبرر الوسيلة لدى الأفراد فهم يريدون تحقيق النجاح ولكن بوسائل غير مشروعة ، فتحصل أنماط سلوكية جانحة كالسرقة والاعتداء على الأملاك .
3. **الطقوسية** ((Ritualism : وهنا إذا كان السلوك التجديدي مرتبطاً بالطبقة الدنيا فإن هذا النمط من السلوك يكون مرتبطاً بالطبقة تحت المتوسطة ، وهو السلوك الروتيني ، حيث يتبع الأفراد الأهداف والوسائل الموصلة إليها دون توقف أو تساؤل وكأنهم قد تخلوا عن أهدافهم،وبذا تصبح الحياة لديهم دون أهداف محددة بل روتين أي أنهم يحترمون القانون ، ولكن لا يؤكدون على الأهداف أو السعي لتحقيقها .
4. **الانسحاب** (Retreatism) : والأفراد يرفضون الأهداف الثقافية والوسائل المشروعة وهنا تأتي العزلة والتراجع لأفراد المجتمع بـ حيث أنهم لا يقبلون الأهداف ولا الوسائل الموصلة لها ، ويعيشون على هامش المجتمع وكأنهم غير معنيين لما يجري فيه ، وهو النموذج الأقل شيوعاً في المجتمع مثل فئة الكحوليين والسيكوباثيين ، والمتشردين، والمتسولين، ومدمني المخدرات .
5. **الثائرون**(Rebellions): سلوك هذه الفئة عبارة عن سلوك تصارعي (صراع منظم) يهدف إلى رفض الأهداف الثقافية للمجتمع والوسائل المؤدية لها، والمحاولة لتغيير كل شيء في المجتمع ، وهنا تكمن الخطورة باعتباره أكثر الأنماط السلوكية الجانحة خطراً على المجتمع ، ويتضح من ذلك أنه كلما كثر عدد المعاقين عن أهدافهم قلت الفرص الممنوحة من المجتمع للأفراد وزاد عدد الخارجين عن الأنماط السلوكية المحددة ، وبالتالي يؤدي ذلك إلى نشوء ثقافة فرعية منحرفة، وبذلك يرى ميرتون أن اللامعيارية ما هي إلا نتاج للتباين بين الأهداف الثقافية التي يسعى الأفراد في المجتمع إلى تحقيقها وبين الوسائل النظامية لتحقيقها ، وهو المذهب الذي

رآه دوركايم، وإن كان اختلف مع نظرية دوركايم من حيث دور المعايير كضوابط اجتماعية كمحددات لرغبات الأفراد (طالب، 1998) .

نظرية ميرتون في التنظيم

يولي (ميرتون) اهتماماً خاصاً بقضايا التنظيم، والسلوك الاجتماعي للعاملين في إطاره، وقد برز اهتمامه بذلك واضحاً في مقال تحليلي له بعنوان (البناء البيروقراطي والشخصية) والذي حاول فيه أن يبرز من خلاه كيفية تأثير القيم والمعايير والقواعد على تصرف الموظفين وسلوكهم الاجتماعي ومنعكسات ذلك على سير عمل التنظيم نفسه، وهو ينطلق من مفهوم الضبط الذي تمارسه المستويات الرئاسية العليا في التنظيم لتحقيق أهدافه النوعية التي تختلف بين تنظيم وآخر تبعاً لتنظيمه النشاط الذي يقوم به كل تنظيم. ولا تستثني من ذلك المؤسسات الإنتاجية على اختلاف أشكالها، والتي تمثّل التنظيم البيروقراطي الأساس فيها.

إن المستويات الرئاسية العليا في كل تنظيم، كما يرى ميرتون تمارس أشكالاً مختلفة من الضبط بغية تأكيد المحافظة على السلوك داخل التنظيم والتنبؤ به وضمان تحديد المسؤوليات والاختصاصات التي يحقق أي تنظيم من خلالها أهدافه ومساراته، وتقوم هذه الممارسات على إجراءات مقننة تتخذ باستمرار طابعاً نظامياً. ويترتب على ذلك ثلاث نتائج أساسية تخص طبيعة العلاقات داخل التنظيم يلخصها ميرتون على الشكل التالي: (حجازي، 1988)

1. تضاؤل العلاقات الشخصية بين العاملين ذلك أن التنظيم البيروقراطي عموماً هو تنظيم يعتمد على مجموعة العلاقات القائمة بين الوظائف والإدارة، وأن الموظف في كل موقع يقيم صلاته مع الآخرين على أساس الموقع الذي يشغله في التنظيم .
2. يزداد استيعاب أعضاء التنظيم بصورة مستمرة بقواعده ومعاييره، وذلك أنهم في بداية الأمر لا يعرفون بصورة كاملة هذه القواعد لضامن فعّالية الأعضاء لجعل هؤلاء أكثر استيعاباً لمعايير التنظيم وقواعده إلى درجة يسميها ميرتون استبدال الأهداف، حيث تصبح هذه المعايير أهدافها بحد ذاتها، بعد أن كانت في الأصل وسائل لتحقيق بعض الأهداف.

3. يعتمد التنظيم معايير أساسية جديدة لاتخاذ القرارات ويستخدم في سبيل ذلك مقولات محددة تختلف باختلاف درجة إمكانية تطبيقها، ودرجة ملائمتها لسير التنظيم. ومع تحديد تلك المقولات ينخفض الاهتمام بالبحث عن البدائل، وتسهيل عملية اتخاذ القار.

يلاحظ أن تحليل (روبرت ميرتون) يتضمن انتسابه إلى المفاهيم الأساسية التي يعتمدها في التحليل وهي المفاهيم المرتبطة بالوظائف الظاهرة مقابل الوظائف الكامنة أو غير المتوقعة من جهة والمعوقات الوظيفية من جهة ثانية وأخيراً البدائل الوظيفية من جهة ثالثة .

فمن جهة أولى تؤدي الإجراءات المستمرة التي تتخذها سلطة المشروع، وفي إطار ممارستها في عملية الضبط إلى تحديد الاختصاصات وتوزيع الوظائف على نحو يكفل التضامن بين النشاطات، وفي ذلك تكمن الوظائف الظاهرة للقواعد البيروقراطية.

غير أنه تظهر إلى جانب ذلك وظائف لم تكن متوقعة، وهي تحوّل القواعد من وسائل تحقيق أهداف نوعية محددة إلى أهداف بحد ذاتها وهذا ما يسميه (ميرتون) باستبدال الأهداف. وتنجم عن ذلك من جهة ثانية معوقات وظيفية لهذه القواعد تكمن في تقديس السلوك، وتصلبه، الأمر الذي يحد من استجابة أعضاء التنظيم لمتطلبات عملهم، وينمّي بينهم مشاعر العزلة عن العامة من الناس الذين يتعامل معهم التنظيم ومن هنا تظهر المشكلات المختلفة مثل الفساد والذي يعتبر من المعوقات الوظيفية التي تحدث خلل داخل إطار التنظيم.

ويصبح التنظيم من جهة ثالثة مدفوعاً للبحث عن بدائل وظيفية تضمن له سيرورة عمله، وهذا ما يجعله يبحث عن مقولات عملية قابلة للتحقيق بغية الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات المناسبة لتحقيق الأهداف المرسومة. خاصة وأن قرارات المستويات الرئاسية العليا تجسد عملية الضبط وهي جزء لا يتجزأ من البناء البيروقراطي في التنظيم.

2.2 الدراسات السابقة ذات الصلة :

أ- الدراسات العربية المتعلقة بالفساد :

دراسة (الصرايرة وآخرون، 2001) الموسومة بـــ "المنهج التجريبي لمعالجة الفساد الإداري في القطاع العام الأردني " . فقد هدفت إلى التعرف علـــى مفهـــوم الفساد الإداري والمرتكزات التي تفسر هذه الظاهرة ، والدوافع الحقيقية التي تقـــف وراء ممارستها والمناهج التي يمكن أن تسهم في معالجتها ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ومن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة ، أن الفـــساد ظاهرة بارزة في الممارسة الإدارية في شتى الدول ، وأن هناك أمراً من اثنين: إمـــا السير مع الفساد أو التصدي له ، كما أن المكافحة لا يمكن أن تقضي علـــى الفـــساد بالكامل لكن العمل الجاد هو الذي يدفع لأن يكون الفساد استثناء لا قاعدة، وهذا لا يكون إلا من خلال الجهد الجماعي ابتـــداء مـــن الإرادة الـــسياسية ، وإرادة الفـــرد والمجتمع، وإن المواجهة الحقيقية هي التي تنظر إلى المشكلة بشكل شمولي جـــامع للأسباب والمسببات، وفي الوقت نفسه موازٍ للظروف والإمكانات متابعـــاً للجهـــود والتوجيهات، وأن طرح المنهج التجريبي على مساحة البحث والنقاش ليس إلا حلقة من حلقات البحث العلمي الجاد إلى مواجهة الواقع .

أما الدراسة الميدانية التي أجراها (مركز الدراسات الإستراتيجية في الجامعـــة الأردنية، 2002) لاستطلاع آراء أفراد العينة الوطنية العامة حول ظاهرة الفساد من حيث شعورهم بأهميتها من بين المشكلات التي تواجه الأردن ، وتقـــويمهم لمـــدى وجودها في القطاع العام واستمرارها فـــي الـــسنوات القادمـــة ، وانتـــشار أنـــواع وممارسات معينة منها الرشوة والاخـــتلاس والتزويـــر والابتـــزاز والمحـــسوبية والواسطة في مجموعة من الوزارات والهيئات والـــدوائر الرســـمية ومؤســـسات الخدمات والمرافق العامة، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على تقويم العينة الوطنية لدور وأداء وفاعلية عدد من المؤسسات من القطاع العام وفي المجتمع المدني فـــي المتابعة والرقابة والكشف عن ممارسة الفساد ، مثل دائرة مكافحة الفـــساد ودوائـــر المحاسبة والرقابة والتفتيش والجهاز القضائي ومجلس النـــواب ووســـائل الأعـــلام والمنظمات غير الحكومية، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها : أن

54% من العينة اعتبروا أن أهم مشكلة تواجه الأردن هي الوضع الاقتصادي الصعب وعدم توفر فرص العمل ، وأن 13% من العينة أشاروا إلى أن الفساد الإداري والمالي والأخلاقي جاء في المرتبة الثانية على سلم المشكلات التي تواجه الأردن، وأن 24% من العينة يعتقدون بوجود الفساد في القطاع العام بدرجة كبيرة ، ونحو 39% يرون أنه موجود إلى درجة متوسطة، و 16% أنكروا وجود الفساد في القطاع العام إطلاقاً . وأشار نحو 28% من العينة إلى أن المحسوبية والواسطة من بين ممارسات الفساد المختلفة ، والأكثر انتشاراً في القطاع العام من وجهة نظر (51%) من العينة ويليها اختلاس المال العام) نحو (16%) ثم الرشوة (نحو 13%) وأشار نحو 27% من العينة إلى أن ممارسات الفساد ستزداد خلال السنوات الثلاث القادمة، بالإضافة إلى نحو 23% من أفراد العينة أشاروا إلى أن الجهات الرقابية في الأردن لم تنجح في مكافحة الفساد .

وفي دراسة (العريفي، 2008) والموسومة بـ (الفساد الإداري وأثرة على نمو وتطور القطاع الخاص -دراسة حالة الجمهورية اليمنية) حيث هدفت لمعرفة أبعاد الفساد الإداري المستشري في الجمهورية اليمنية على عملية التنمية المستدامة بصفة عامة، وعلى دور قطاع الأعمال الرأسمالي الخاص في قيادة هذه العملية بصفة خاصة، كما سعت للتعرف على أهداف فرعية أخرى مرتبطة بالإصلاح الإداري ومكافحة الفساد، وتعتمد الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي والمقارن والتاريخي والإحصائي ودراسة الحالة ، وتم استقاء البيانات من المصادر الثانوية والمصادر الأولية . وقد توصلت الدراسة إلى أن جهاز الخدمة المدنية اليمني بوضعه الراهن يشكل إحدى معيقات البناء المؤسسي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما فشل في القيام بمهامه خاصة في الدفع بالاقتصاد نحو الأمام ، وتحقيق التنمية المستدامة ، وتنمية علاقة طبيعية بين الإنسان والبيئة وحمايتها من الإسراف والعبث، وإهدار الموارد والإمكانات مما أدى إلى الرضوخ للمطالبات بالقيام بالإصلاح الإداري ، وتمكين قطاع الأعمال الرأسمالي الخاص من قيادة عملية التنمية المستدامة . ويعيق الفساد الإداري وسوء السياسات الحكومية نمو وتطور قطاع الأعمال الرأسمالي الخاص . وأدى الفساد الإداري وسوء السياسات

والإجراءات المتبعة داخل وحدات قطاع الأعمال الرأسمالي الخاص إلى تدني مستوى الخدمات والسلع التي تقدمها ، ولجوء بعض رجال الأعمال إلى الاحتكار والغش والمغالاة في الأسعار خاصة المواد الأساسية .

وفي دراسة أعدها (عبد اللطيف، 2008) حول أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية . هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات الوظيفية ، ودورها في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية في العراق ، وقد تكونت عينة الدراسة من 769 موظفاً من موظفي مراكز الوزارات في بغداد ، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها : أن أسباب الفساد الإداري تمثلت في ضعف الرقابة والمتابعة، وعدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب ،وعدم وضوح الواجبات والمسؤوليات للموظف العام ، وانخفاض أجور ومرتبات الموظفين وعدم كفايتها لتلبية وإشباع حاجاتهم وسد متطلبات عائلاتهم، كما بينت النتائج أن من أسباب الفساد الإداري الشائعة ارتفاع أسعار السلع والخدمات نتيجة ظهور السوق السوداء ، واختفاء السلع في قنوات التوزيع الرسمية، وبالتالي انخفاض القوة الشرائية للنقود التي يحصل عليها الموظف كراتب أو أجر ، وضعف تطبيق القوانين والأنظمة والقرارات التي تنظم الوظيفة والعمل، وسلوك العاملين في المنظمات .

في دراسة أ عدها (البرادعي،2007)، بعنوان : مدى انتشار الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الحكومية بمحافظة جدة، تركز الدراسة على الفساد الإداري في بعض الأجهزة الحكومية ، بمعرفة مفهومه الشائع لدى الموظفين ،والخصائص التي ترافقه ، وأكثر أنماطه شيوعاً، وآثاره على الأداء والكفاءة ،والأسباب المساعدة في انتشاره ،ودور تفعيل القوانين ، والرقابة الذاتية " المنظور الإسلامي "والتي تحد منه ، وبلورة التوصيات للحد من انتشاره . تعد الدراسة استطلاعية وصفية، اقتصرت الدراسة على ثلاث أجهزة حكومية تم اختيارها نظراً لارتباطها بعلاقة تعامل مع المواطنين ، واحتاجت الدراسة للحصول على المعلومات الثانوية الاعتماد على المراجع العلمية ، وفي الحصول على المعلومات الأولية كانت الأداة الرئيسية لجمع المعلومات استمارة الاستقصاء والتي

شملت ستة محاور رئيسية استمدت من تساؤلات الدراسة تضمنت المحاور مجموعة عبارات فرعية محتملة للوصول إلى القناعة بالخيار المطروح لأفراد العينة ، والتي شملت 345 موظف تم اختيارهم وفق عينة عشوائية تناسبية بنسبة حجم كلا منهـا من مجموع مجتمع الدراسة ، وكانت الاستمارات العائدة 250 استمارة بنسبة 78.6 % من مجموع المجتمع الأصلي والبالغ عدده 1558 موظفاً، وتوصلت الدراسـة إلى عدة نتائج من أهمها : أهم مسببات الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية غياب عنصر الرقابة الذاتية ، وقصور أساليب الجزاء التحفيزية . وأكثـر أنمـاط الفسـاد الإداري انتشاراً داخل الأجهزة الحكومية الواسطة والمحاباة والرشوة . وأهم حـل للتصدي للفساد الإداري الحرص على بث أخلاقيات العمل وتعزيز الرقابة الذاتيـة ، والتركيز على الراتب المناسب مع إعطاء العلاوات والترقيات والتحفيزات اللازمة.

دراسة (الكبيسي، 2010)، بعنوان " درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغداد من وجهة نظر العـاملين فيها "، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغداد من وجهة نظـر العاملين فيها، ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم بناء استبانة للتعرف إلى درجة الالتزام بالشفافية الإدارية، تكونت الاستبانة من (66) فقرة، موزعة على سبعة مجـالات ، وقد تم التأكد من صدقها بعرضها على مجموعة من المحكمين ، كما وتم التأكد مـن ثباتها بطريقة الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا)، وقد تم تطبيق أداة الدراسة على عينة تكونت من (380) فرداً تم اختيارهم بالطريقة العـشوائية وبعـد جمـع البيانـات والمعلومات تم تحليلها باستخدام المتوسطات الحـسابية والانحرافـات المعياريـة واختيار (ت)، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك أثراً لدرجة الالتزام بالـشفافية الإدارية في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغـداد ، وأن هنالك فروقاً لدرجة الالتزام بالشفافية تعزى لمتغير الجنس فـي جميـع المجـالات والأداة ككل ولصالح الذكور .

وأجرى (العتيبي، 2009) دراسة بعنوان : " درجة تطبيق الشفافية والمساءلة الإدارية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الأجهزة الحكوميـة فـي الكويـت "،

وتهدف هذه الدراسة إلى معرفة درجة تطبيق الشفافية والمساءلة الإدارية للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في الكويت . توصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى تطبيق الشفافية الإدارية في المنظمات المبحوثة كان متوسطاً بشكل عام، حيث أن الوضوح يمثل أكثر بعد من أبعاد الشفافية وجوداً، بينما المشاركة في اتخاذ القرار تمثل أقل بعد من أبعاد الشفافية وجوداً . كما أظهرت الدراسة إلى أن هنالك أثرللشفافية والمساءلة الإدارية في الحد من ظاهرة الفساد الإداري ، كما توصلت الدراسة إلى أن أهم الأساليب والآليات لتطوير ورفع مستوى تطبيق الشفافية في الإدارة من وجهة نظر المبحوثين تتمثل في : وضع نظام لمكافحة الفساد،ومنح جائزة الشفافية لتكريم المتميزين ، وتوفير قاعدة للبيانات داخل المنظمة،والاهتمام بالحاسب الآلي في العمل ، وتوضيح أهمية الشفافية بالنسبة للموظفين،كما كشفت الدراسة عن وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغير المستوى التعليمي على رؤية الموظفين لمستوى الشفافية في الإدارة في الأجهزة الحكومية ، حيث يرى الموظفون ذو و المستوى التعليمي العالي أن الشفافية تمارس في الأجهزة الحكومية أكثر من الموظفين ذوي المستوى التعليمي المنخفض .

وأجرى (المعلا،2003) دراسة بعنوان " الجريمة المنظمة والفساد " حيث بيّن فيها أن الفساد والجريمة المنظمة ظاهرتان متمايزتان ومتداخلتان في آن واحد ؛ إذ بينهما علاقة تبادلية، مما يشكل خطراً وتهديداً كبيرين للاستقرار والتنمية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية على المستويين : الوطني والدولي ، وقد أشار إلى أن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة نصت على أن الفساد يقع ضمن الجرائم التي تعالجها الاتفاقية ، وفي هذا الإطار ركزت الاتفاقية على الرشوة المتعلقة بالموظف العمومي، داعية الدول الأطراف إلى تجريم أشكال الفساد الأخرى . ثم تحدث عن الفساد باعتباره بيئة صالحة للجريمة المنظمة ؛ جاذبة ومشجعة لممارسة نشاطات الجريمة المنظمة وتوسيعها ، وأن الجريمة المنظمة تستغل بيئة الفساد في المستويات السياسية العليا،ثم بيّن كيف يكون الإفساد أداة رئيسية مفضلة لدى مؤسسات الإجرام المنظم ؛ تستخدمه بكل صوره الممكنة لحماية كيانها ، وتأمين عملياتها، واكتساب المزايا، وغسل الأموال وإعادة استثمارها في الأنشطة

المشروعة، وأوصت الدراسة أن مكافحة الفساد في ذاته يعتبر دعماً لمكافحة الجريمة المنظمة .

دراسة (المولى، 2010)، بعنوان الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للفساد الإداري في ليبيا ، والتي هدفت فيها الدراسة إلى التعرف على أهم الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للفساد الإداري من خلال البحث عن أبرز العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي تدفع لحدوثها إضافة إلى الوقوف على أهم آثارها السلبية . وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها : أن أكثر القطاعات معاناة من الفساد هي قطاعات (الصحة، والتعليم والمرافق، وأمانة القوى العاملة ، والنقل والمواصلات) التي تحصلت على الترتيبات الست الأولى بين القطاعات الأخرى ، وتبيّن أن الفساد يتفاقم أكثر في قمة الهرم الإداري ، فأمناء اللجنة الشعبية أكثر ارتكاباً للفساد يليهم المراقبون الماليون ثم المدراء الإداريون والماليون ، ومدراء المخازن ثم يليهم المحاسبون وموظفو الخزينة ، وعن صور وأنماط الفساد الأكثر انتشاراً فقد جاءت السلوكيات الآتية في الصدارة ، وهي :(استخدام المعدات والآلات المساعدة، وسرقة المواد الخام والقرطاسية وإساءة التصرف في المال العام ، والإهمال والتغيب والتقصير ، واختلاس الأموال العامة)، وأوضح (67%) أن القانون لا يطبق إلا على فئة قليلة من الموظفين تتمثل في من ليست لديه علاقات بأصحاب النفوذ و السلطة، وبيّن (41%) من أفراد العينة أن المدراء غير مؤهلين علمياً لتقلد منصب المدير، كما أكد (53%) من أفراد عينة الدراسة أن المدراء الذين يعملون معهم لم يكونوا جادين في أداء المهام الموكلة إليهم ، وأن (55%) من أفراد عينة الدراسة يرون أن المدراء لم يكونوا محافظين على المال العام، وأن (74%) من أفراد عينة الدراسة يرون أن مدراءهم لم يكونوا مهتمين إلا بتحقيق مصالحهم الشخصية .

ب- الدراسات الأجنبية :

وقد عالجت دراسة بيدرسون ورينتروف(Pedersen &,Rendtorff,2007) علاقات المسلك الأخلاقي بالفساد وتحديد نوع المسؤولية الإدارية بطرائق مختلفة ، ومن هذه الدراسات دراسة عن المسؤولية الإدارية في إطار قيم وأخلاقيات الموظف

العام، والتي بينت أن هناك نوعين من المسؤولية :

الأولى : الموضوعية والمتعلقة بالواجبات والمهام الوظيفية الملزم بها الموظف وتكون بناء على عقد يلزم الموظف بسلوك معين .

والثانية : الذاتية وهو التصرف الذي ينمّ عن الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية والمصلحة العامة،الذي قد يكون مخالفاً للأنظمة والإجراءات ، وتكون الإشكالية الرئيسية في حال تعرض الموظف لما يسمى بتضارب المسؤوليات،أو ما يسمى بالدوامة الأخلاقية ، وهي حالة من التعارض ما بين المسؤولية الموضوعية والمسؤولية الذاتية .

قام البهنساوي(El-bahnasawy,2008) بدراسة هدفت إلى معرفة محددات الفساد من خلال مجموعة من المتغيرات الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، إذ تم الاعتماد على مقاييس تصور الفساد وضبط الفساد ، وقد اشارت نتائج الدراسة إلى أهمية تطبيق القانون في الحد من عمليات الفساد ، ووجدت أن الفساد منخفض في الدول الغنية،مقارنة مع الفساد في الدول الفقيرة ، وأظهرت الدراسة بأن أبناء الدول الكبرى سكانياً يتصورون مستويات مرتفعة من الفساد ، وكلما كان حجم الأرياف مرتفعاً ارتفعت تصوراتهم حول الفساد ، وكلما زادت نسبة النواب (ممثلات الشعب) في البرلمان انخفض الفساد،وأخيراً وجدت الدراسة أن الاستقرار السياسي ، ونوعية القواعد الثانوية، والتنوع الأمني، والموارد الطبيعية لا علاقة لها بالفساد .

وفي دراسة قام بها لويس (Lewis,2009) بعنوان : الفساد : حث الصين للانضمام للقانون الدولي . تقدم هذه الدراسة المشاركة الصينية في الجهود الدولية لمكافحة الفساد من خلال التركيز على معاهدة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وتطرح الدراسة النقاش، في ضوء انسجام أهداف معاهدة UNCAC مع الاهتمامات المحلية للحكومة الصينية، بأن معاهدة UNCAC تقدم مساراً مفيداً ثنائي الاتجاه . فمن جهة،فإن الصين قد تم الطلب إليها المشاركة لتؤدي دوراً فعالاً بناءً في مستقبل تلك المعاهدة. وفي الجهة المقابلة ، فإن مشاركة الصين في المعاهدة تحفز المبادرات القانونية المحلية التي تملك المنفعة المحتملة لمواطنيها .

أجرى دالستروم ولابنيت وتيرول (Dahlstrom&Lapuente&

(Teorell,2009) دراسة بعنوان البيروقراطية والسياسة والفساد . وقد بينت الدراسة أن معظم الدراسات المقارنة حول الفساد كانت موجهه نحو تحليل العوامل التي ترتبط باختيار ودوافع الفاعلين السياسيين في صنع القرارات في الحكومة مع بعض الاستثناءات . وعملية اختيار ودوافع الفاعلين السياسيين في إطار الجهاز الحكومي فيما يتعلق بتطبيق السياسات قد تم تجاهلها . وبالتالي، فإن الدراسات التي أخذت ملامح البيروقراطية في الحسبان لم توجه نحو المؤسسات السياسية . وهذه الدراسة تهدف إلى ردم الفجوة بين هذين المدخلين المؤسسيين من خلال تحليل مجموعة البيانات الأصلية التي تم استخلاصها من خلال المسح الذي تمت إجابته من قبل 520 خبيراً من 52 دولة . وظهر من التحليل أن هناك نتيجتين تطبيقيتين أساسيتين. أولاُ أن بعض العوامل البيروقراطية تقلل الفساد ، حتى في حال التحكم بتأثير العديد من المتغيرات السياسية المعيارية مثل سنوات الديمقراطية ، وعدد المعارضين أو نوع نظام الانتخابات . ثانياً : يظهر التحليل أن بعض الملامح المزعومة في الأدب البيروقراطي المؤسسي مثل الرواتب التنافسية للموظف الحكومي، والاستقرار الوظيفي أو الترقية الداخلية، ليس لها أثر دالّ في حدوث الفساد .

في دراسة قام بها كلارك وكولنكسيو (Clarke &Colinxu , 2004) بعنوان: الخصخصة والتنافس والفساد . والتي هدفت إلى التعرف على خصائص القطاعات الخدمية التي تتلقى الرشاوى والمؤسسات تدفعها وطريقة تأثيرها على استشراء الفساد في ذلك القطاع ، وقد أجريت الدراسة على 2000 شركة في إحدى وعشرين دولة من دول شرق أوروبا وآسيا الوسطى . وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها : تقل الرشاوى بشكل عام في الدول التي تكون البنية التحتية لديها متطورة بشكل أكبر . وتقل الرشاوى في الدول التي قامت بالخصخصة لقطاع الخدمات . وقد تزيد الخصخصة من الفساد في المستويات الإدارية المرتفعة إلا أنها تقلل من الفساد في المستويات الإدارية المتدنية . وتقل الرشاوى في الدول التي تتمتع بقدرات عالية ومنافسة في القطاع الخدمي عن تلك التي يقل فيها مستوى التنافس . المؤسسات الأكثر ربحية تستفيد بشكل أكبر من القطاع الخدمي، ومن ثم هي أكثر ميولاً وقابلية لدفع الرشاوى من المؤسسات التي تحقق أرباحاً أقل .

وبوسع الدول التقليل من الفساد و الحد من دوافع المرتشين مــن خــلال سياســات سوقية ورفع مستوى المنافسة التي تحد من قدرة المرفق على طلب الرشاوى مــن المؤسسات التي تستفيد من خدماتها .

قام أبينك (Abbink,2004) بدراسة بعنوان : تــدوير المــوظفين كــسياسة مضادة للفساد، وقد هدفت إلى دراسة أثر تدوير أو نقل الموظفين على تقلــيص أو منع الفساد في ألمانيا وقد كشفت نتائج الدراسة عن أن تدوير ونقــل المــوظفين يترتب عليه تكاليف كبيرة ، ذلك أن الموظفين الجدد بحاجه إلى تعــريفهم بــالروتين الجديد، إلى جانب تكاليف التكيف ، فضلاً على أن النتائج ربما تكون غير جيــدة إذا ما أوكل إلى موظفين جدد بحالة غير مألوفة يتعاملون معها لأول مرة ، وأنه لــيس ثمة دليل واضح يؤكد أن نقل أو تدوير الموظفين يقلل أو يقلص من فرص الفساد . وقام الباحث بإجراء دراسة تجريبية بإجراء مطابقــة عــشوائية بــين المؤســسات وموظفي الإدارة العامة ، حيث تم جمع فردين من البــالغين المحتملــين ومــوظفي الإدارة العامة، وكانا متقابلين في كل دورة من دورات الدراسة مع بعض وبطريقة عشوائية، وقد وجد أن عملية التدوير فعالة في البيئة التي تمت فيها التجارب ، ذلــك أن عمليات الرشاوى تقلصت إلى النصف تقريباً ، كذلك تم ملاحظــة تــدني قابليــة المؤسسات الخدمية على دفع الرشاوى ، إلى جانب تدني نزعة من مــوظفي الإدارة العامة إلى الانقياد لدافع الرشوة وذلك بإصدار مواقف تخدم مصالحه ، الأمر الــذي قلص من القرارات غير الصائبة نتيجة تقديم رشاوى إلى حد الثلثين.

وفي دراسة قام بها ماتي وماتي (Matei& Matei,2009) بعنوان : الفساد في المنظمات الحكومية – نحو نموذج لتحليل الكلفة – المنفعة لاستراتيجيات مكافحة الفساد . هدفت إلى تقييم مدى قدرة سياسات مكافحة الفساد على تقليل ظاهرة الفساد في المنظمات الحكومية . مع الإشارة بشكل خاص إلى تلك المنظمات التي تنطوي تحت الإدارة العامة والنظام الصحي في رومانيا . وبالاستناد إلى بعــض الملامــح الأساسية والتي حددها بـ انفيلد (1957) بخصوص قدرة المنظمات الحكوميــة علــى تقليل الفساد داخل المنظمات ، فإن الباحث قد أجرى بحثــين متــوازيين فــي علــم الاجتماع على نظام الإدارة العامة والنظام الصحي في رومانيا . ولذلك، فقد أشــار

كلا البحثين إلى وجود مفارقة في الغاية النهائية للمنظمات الحكومية المذكورة بين الامتلاك المسبق والحصري للسلوك الأخلاقي ، والأهداف الأخرى للمنظمات : الفعالية، والمرونة، والديناميكية . الخ.وفي إطار الدراسات الأكثر إثارة ، مثل دراسات روز – اكيرمان2005، فإن المقدمات المنطقية للبحث تستند على فكرة أن "استراتيجيات مكافحة الفساد يجب أن توجه أولاً نحو تحسين الكفاية الاقتصادية والتقنية والتشغيلية " للمنظمات الحكومية .ومن أجل ذلك ، فإنه يمكننا الحديث عن المستوى المثالي للفساد بدلاً من المستوى الصفري . ونبرر هذه الحقيقة من خلال تكاليف دعم استراتيجيات مكافحة الفساد ، وتأثيرها المباشر على الفعالية التنظيمية والأداء التنظيمي.

الفصل الثالث

المنهجية والتصميم

سيتناول هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدراسة من حيث مجتمع الدراسة ووصف خصائص العينة وطريقة اختيارها، وإجراءات الدراسة، وأداتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وإظهار النتائج.

1.3 المنهجية المتبعة في الدراسة

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف الظاهرة المدروسة وصفاً كمياً وكيفياً من خلال جمع المعلومات وتصنيفهامن عينة الدراسة ، ومن ثم تحليل هذه المعلومات بأساليب الإحصاء الوصفي والاستدلالي، وكشف العلاقة بين محاور الدراسة، والمتمثلة في التعرف على اتجاهات العاملين في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك نحو مسببات الفساد المالي والإداري.

2.3 مجتمع الدراسة وعينتها

تألف مجتمع الدراسة من العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة الكرك والتي شملت الـ مديريات والدوائر الحكومية التابعة للوزارات التالية :(وزارة الأوقاف المقدسات الإسلامية، وزارة العدل، وزارة الصناعة والتجارة، وزارة التربية والتعليم، وزارة الأشغال العامة، وزارة العمل، وزارة الصحة، وزارة المالية، وزارة الزراعة، وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الداخلية، وزارة المياه،) وشملت أيضا العاملين في المؤسسات والدوائر الحكومية المستقلة التالية : (مؤسسة الضمان الاجتماعي، مؤسسة البريد، دائرة الإحصاءات العامة، دائرة قاضي القضاة) ويعد مجتمع الدراسة كبيراً يبلغ في مجمله (11960) موظف يعملون في الدوائر الحكومية الموزعة في جميع ألوية المحافظة البالغة 6 ألوية.

ولاختيار أفراد عينة الدراسة تم الاعتماد أولاً على أسلوب العينة العشوائية الطبقية Proportional Sampling وذلك لضمان اختيار العينة من كل فئة من

فئات المجتمع الإحصائي بنسبة تتناسب مع حجم عددها في المجتمع الأصلي، ثم تم الاعتماد على أسلوب العينة العشوائية المنتظمة في اختيار أفراد عينة الدراسة من كل طبقة وذلك بالاعتماد على قوائم بأسماء الموظفين العاملين في الدوائر والمؤسسات الحكومية مجتمع الدراسة، ولضمان أن تمثل العينة المجتمع الإحصائي بشكل جيد، تم تحديد النسبة الإجمالية لتمثيل العينة بـــ 5 % من مجتمع الدراسة باستثناء الموظفين في وزارة التربية والتعليم حيث تم تحديد العينة بـــحدود 2.0 % فقط وذلك بسبب الحجم الكبير لعدد العاملين في وزارة التربية والتعليم، أما العاملين في المؤسسات الحكومية الصغيرة فقد تم تحديد العينة بـــما يتناسب مع عدد العاملين فيها وبعدد لا يقل عن 15 موظف من هذه المؤسسات، وعلى هذا الأساس تم توزيع 650 استبانه على الموظفين الذين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة، وبلغ عدد الاستبيانات التي تم استرجاعها ما مجموعه 615 استبانه، وبعد مراجعتها للتأكد من صلاحيتها للتحليل وجد أن 13 منها غير مكتملة وغير صالحة للتحليل، وبذلك يكون حجم الاستبيانات التي خضعت للتحليل الإحصائي 602 استبانه، تشكل ما نسبته 92.0 % من عدد الاستبيانات التي تم توزيعها، وتشكل ما نسبته 5.00 % من مجتمع الدراسة. والجدول (5) يبين التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب جهة العمل.

جدول (5)

التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة حسب جهة العمل

جهة العمل	المجتمع	العينة	%
وزارة التربية والتعليم	7334	150	2.0
وزارة الصحة	1243	62	5.0
وزارة الزراعة	1012	60	5.9
وزارة الأشغال العامة	666	51	7.7
وزارة المياه	454	42	9.3
وزارة التنمية الاجتماعية	345	33	9.6
وزارة العدل (المحاكم)	168	25	14.9
وزارة الداخلية	208	25	12.0
وزارة الأوقاف والمقدسات الإسلامية	95	19	20.0
مؤسسة البريد	126	31	24.6
دائرة قاضي القضاة	73	18	24.7
وزارة الصناعة والتجارة	60	26	43.3
وزارة المالية	54	15	27.8
دائرة الإحصاءات العامة	51	15	29.4
مديرية الضمان الاجتماعي	42	15	35.7
وزارة العمل	29	15	51.7
المجموع	**11960**	**602**	**5.0**

جدول (6)

الخصائص النوعية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
النوع الاجتماعي	**ذكر**	256	42.6
	أنثى	346	57.4
	المجموع	602	100.0
العمر	**30 – 25**	156	25.9
	35 – 31	178	29.5
	45 – 36	187	31.0
	أكثر من 45	81	13.5
	المجموع	602	100.0
الوظيفة	**مدير**	18	3.0
	رئيس قسم	73	12.2
	رئيس فرع	42	7.0
	موظف	468	77.8
	المجموع	602	100.0
الخبرة العملية	**أقل من 5 سنوات**	117	19.4
	10 – 5	236	39.2
	15 – 11	89	14.8
	أكثر من 15	160	26.6
	المجموع	602	100.0
المستوى التعليمي	**ثانوي**	155	25.7
	دبلوم متوسط	141	23.4
	بكالوريوس	232	38.6
	دراسات عليا	73	12.2
	المجموع	602	100.0
الحالة الاجتماعية	**متزوج**	432	71.7
	أعزب	138	23.0
	مطلق	15	2.5
	ارمل	16	2.7
	المجموع	602	100.0

جدول (7)

الخصائص الأسرية لأفراد عينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية (%)
عدد أفراد الأسرة	**أقل من 4**	156	25.9
	4 – 6	178	29.5
	7 فأكثر	81	13.5
	المجموع	602	100.0
مكان إقامة الأسرة	**مدينة**	252	41.9
	قرية	304	50.5
	بادية	46	7.6
	المجموع	602	100
الدخل الشهري للأسرة	**أقل من 300 دينار**	117	19.4
	300 – 500	236	39.2
	501 – 700	89	14.8
	أكثر من 700	160	26.6
	المجموع	602	100.0
ملكية السكن	**ملك**	417	69.2
	مستأجر	185	30.8
	المجموع	602	100

3.3 أداة الدراسة

استخدمت الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات الميدانية من عينة الدراسة المستهدفة نظرا لطبيعتها التي تمت من خلال المسح الاجتماعي، وباعتبارها أكثر ملائمة لمثل هذا النوع من الدراسات ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، وقد اتبع الباحث في إعداد أداة الدراسة الأسس العلمية لبنائها وإخضاعها لاختبارات الصدق والثبات وفقاً للخطوات الإجرائية التالية:

1.**بناء أداة الدراسة** : تم تصميم الاستبانة انطلاقا من موضوع الدراسة وأهدافها وتساؤلاتها، ومن خلال الإطلاع على الأدبيات المتصلة والإطار النظري للدراسة،

والدراسات السابقة مثل دراسة (الصرايره واخرون، 2001)، و(العريفي، 2008) و(عبد اللطيف، 2008) و(البرادعي، 2007) و(الكبيسي، 2010)، بالإضافة إلى الاستفادة من آراء الخبراء والمختصين في موضوعات الفساد الإداري والمالي، وتكونت الاستبانة من جزأين رئيسين وهي:

الجزء الأول: البيانات الأولية بأفراد عينة الدراسة وتشمل البيانات النوعية والأسرية والوظيفية للموظفين، وتشمل : النوع الاجتماعي، العمر، الوظيفة، المستوى التعليمي، الخبرة العملية، مكان الإقامة، الحالة الاجتماعية، ملكية السكن.

الجزء الثاني: ويشمل (50) فقرة توزعت بين 3 محاور رئيسة هي:

1. المحور الأول ويتعلق بقياس الاتجاهات نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية: وقد شمل (10) فقرات.
2. المحور الثاني ويتعلق بقياس الاتجاهات نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك: وقد شمل (20) فقرة.
3. المحور الثالث ويتعلق بقياس الاتجاهات نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك : وقد شمل (20) فقرة.

وقد تم تدريج مقاييس الدراسة للجزء الثاني، حسب معيار ليكرت الخماسي إلى (1-لا أوافق بشده، 2-لا أوافق، 3-محايد، 4- أوافق، 5-أوافق بشدة)، كما تم الاعتماد على مقياس الوسط الحسابي ليعطي تصورا أقرب وأوضح لأهمية فقرات محاور الدراسة، مع العلم أنه تم معالجة جميع الفقرات لجميع العناصر لتتناسق في تدرج واحد.

4.3 الصدق والثبات

أ. صدق البناء

للتحقق من سلامة أداة الدراسة وصدقها البنائي تم تطبيق الاستبانة على عدد من أفراد مجتمع الدراسة تكون من 35 موظف وموظفة من خارج عينة الدراسة، طلب منهم الإجابة على فقرات الاستبانة، وبعد استعادتها تم التحقق من صدق البناء وذلك

بحساب معامل الارتباط Pearson بين الفقرات في كل محــور والدرجــة الكليــة للمحور، وأظهرت النتائج أن معاملات الارتباط الواردة فــي الجــداول (8) بــين درجات كل عبارة من عبارات محاور الدراسة مع الدرجة الكلية للمحور تتــراوح بين (0.71 و 0.19) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مــستوى (0.01)، وأظهرت النتائج في الجدول (9) أن معاملات الارتباط بين كل محور من محــاور الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة تتراوح بــين (0.27 و 0.66)، وهــي معــاملات ارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) وبهذا يتضح الاتساق الداخلي، ممــا يؤكد تحقق الصدق البنائي لأداة الدراسة.

جدول (8)

معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية للمحور

مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية		أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك		الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	
رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	**0.54	1	**0.56	1	**0.65
2	**0.33	2	**0.21	2	**0.34
3	**0.45	3	**0.58	3	**0.51
4	**0.19	4	**0.22	4	**0.52
5	**0.23	5	**0.19	5	**0.64
6	**0.45	6	**0.52	6	**0.60
7	**0.15	7	**0.45	7	**0.64
8	**0.55	8	**0.32	8	**0.40
9	**0.44	9	**0.21	9	**0.44
10	**0.71	10	**0.71	10	**0.39
		11	**0.52	11	**0.47
		12	**0.38	12	**0.19
-	-	13	**0.33	13	**0.48
-	-	14	**0.34	14	**0.34
-	-	15	**0.41	15	**0.66
-	-	16	**0.44	16	**0.30
-	-	17	**0.49	17	**0.40
-	-	18	**0.40	18	**0.31
-	-	19	**0.38	19	**0.38
-	-	20	**0.39	20	**0.39

جدول (9)

معاملات الارتباط بين محاور الدراسة والدرجة الكلية للأداة

محاور الاستبانة	معامل الارتباط
المحور الأول: مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	**0.44
المحور الثاني: أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	**0.37
المحور الثالث: الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	**0.45

ب. صدق المحكمين : استخدمت الدراسة طريقة إجماع المحكمين، حيث تم عرض الاستبيان بشكله الأولي على (5) من المحكمين من الأساتذة المتخصصين من كليات (العلوم الاجتماعية، والعلوم التربوية، والاقتصاد والعلوم الإدارية) من أقسام علم الاجتماع، وعلم السياسة، وعلم النفس، والإدارة العامة، والاقتصاد من جامعة مؤتة، وطلب منهم تحكيم صلاحية المقياس من خلال تحديد شمولية الفقرات وارتباطها بالمحاور والتعريفات الإجرائية، ومدى ملائمة فقرات الاستبانة للتطبيق، وبناءً عليه قام المحكمون بوضع ملاحظاتهم فيما يتعلق ببعض المفاهيم , وإعادة صياغة بعض الأسئلة والفقرات، وتم الأخذ بآرائهم والقيام بالتعديلات المقترحة في سياق الدراسة بما يتناسب مع العلاقة بين الفقرات محل البحث، على أن يتم اعتماد الفقرة للتطبيق بإجماع 80% من المحكمين عليه.

2. الثبات:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة باستخدام طريقة الاتساق الداخلي بين فقرات الأداة، حيث تعتمد هذه الطريقة على تطبيق الأستبانه على مجموعة من أفراد مجتمع الدراسة، ثم حساب الثبات باستخدام المعادلات الإحصائية المناسبة، ومن أشهر

المقاييس المستخدمة لقياس الثبات الداخلي للأداة معامل كرنباخ الفا Cronbach Alpha، وبعد تطبيق هذا الاختبار على عينة الدراسة جاءت قيمة معاملات الثبات لمحاور الدراسة كما هو مبين في الجدول (10)

جدول رقم (10)

معامل الثبات (كرنباخ الفا) للمحاور والدرجة الكلية للمقياس

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
المحور الأول	10	0.779
المحور الثاني	20	0.825
المحور الثالث	20	0.802
معامل ثبات الأداة ككل	50	0.880

يتضح من الجدول (10) تمتع المقياس بكافة محاوره بدرجة مرتفعة من الثبات، حيث انحصرت معاملات الثبات بين (0.779 - 0.825). ويتضح من الجدول (4) أن معامل الثبات للمحور الأول والمتعلق بقياس اتجاهات أفرا د عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيا ت الوظيفية بلغ 0.779، وللمحور الثاني والمتعلق بقياس اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية فقد بلغ معامل الثبات 0.825، وللمحور الثالث والمتعلق بـ قياس اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية فقد بلغ معامل الثبات 0.802 .

وبناءً على ما تقدم من نتائج الصدق والثبات وصدق المحكمين يتضح إمكانية تطبيق الأداة والاعتماد عليها في تطبيق الدراسة، وال وثوق من النتائج التي ستسفر عنها.

5.3 الأساليب الإحصائية المستخدمة.

تم تصنيف إجابات فقرات محاور الدراسة الأولى والثانية والثالثة في الجزء الثاني وفقا لمقياس ليكرت الخماسي (Likert) وحدد بخمس إجابات حسب أوزانها رقميا وحسب درجة الموافقة على النحو التالي:

1. (أوافق بشدة) ويمثل (5 درجات).
2. (أوافق) ويمثل (4 درجات).
3. (محايد) ويمثل (3 درجات).
4. (لا أوافق) ويمثل (درجتان).
5. (لا أوافق بشده) ويمثل (درجة واحدة).

مع الأخذ بعين الاعتبار أن قيم المتوسطات الحسابية التي وصلت إليها الدراسة سيتم التعامل معها لتفسير البيانات على النحو التالي:

من 1 إلى 1.8 يمثل (غير موافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من 1.81 إلى 2.60 يمثل (غير موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من 2.61 إلى 3.4 يمثل (محايد) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من 3.41 إلى 4.2 يمثل (موافق) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

من 4.21 إلى 5.0 يمثل (موافق بشدة) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

وتم تحويل المقياس الخماسي إلى مقياس ثلاثي لإعطاء تصور أفضل لمستوى المحور ككل " الاتجاه العام" ، وبالشكل التالي:

مرتفع	**متوسط**	**منخفض**
(3.5 فما فوق)	(2.5-3.49)	(2.49 فأقل)

وبناء على ذلك فإذا كانت قيمة المتوسط الحسابي للمحور أكثر من (3.5) فيكون مستوى الاتجاهات مرتفعاً، أما إذا كانت قيمة المتوسط الحسابي (2.5-3.49) فان مستوى الاتجاهات متوسطا، وإذا كان المتوسط الحسابي أقل من (2.49) فيكون مستوى الاتجاهات منخفضا.

وعالجت الدراسة البيانات التي تم الحصول عليها من الدراسة الميدانية إحصائيا، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS، حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1. ترميز متغيرات الدراسة بطريقة واضحة، ثم إدخال البيانات إلى البرنامج.
2. وللإجابة عن أسئلة الدراسة، استخدم الباحث نوعين من الأساليب الإحصائية، وهي:

أ. مقياس الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistic Measures) وذلك لوصف خصائص عينة الدراسة، اعتماداً على التكرارات والنسب المئوية، ومن أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة، ومعرفة الأهمية النسبية للمحاور باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

ب. معامل الارتباط بيرسون لإجراء اختبار العلاقات الارتباطية بين متغيرات الدراسة.

ج. استخدام تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA).

أما في الجانب الإحصائي لاستخراج المقارنات البعدية فقد تم الاعتماد على اختبار LSD Post Hoc Multiple Comparisons ، واستخدام اختبار ت (T-Test) للعينات المستقلة لتحديد معنوية الفروق بين المتوسطات.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

يتضمن الفصل الحالي الإجابة عن تساؤلات الدراسة وفقا لما أظهرته نتائج المعالجات الإحصائية، حول إجابات أفراد عينة الدراسة من الموظفين في القطاع العام في محافظة الكرك نحو محاور الدارسة.

1.4 الإجابة عن أسئلة الدراسة

أولاالنتائج المتعلقة بالسؤال الأول : ما اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بالأخلاقيات الوظيفية؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بالأخلا قيات الوظيفية لكل فقرة من فقرات هذا المحور وترتيبها تنازليا حسب المستوى. جدول رقم (11).

جدول (11)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بالأخلاقيات الوظيفية

الرقم	الأخلاقيات الوظيفية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
3	حب العمل وخدمة المراجعين والتعاون معهم	3.653	0.916	مرتفع
5	احترام المسئولين والتعاون معهم	3.607	0.864	مرتفع
2	الانتماء والولاء لجهة العمل	3.577	0.859	مرتفع
1	احترام الوقت واستغلال ساعات الدوام الرسمي في العمل	3.573	0.962	مرتفع
8	العمل بروح الفريق مع الزملاء	3.516	0.971	مرتفع
6	المواظبة على الدوام والقدوم والانصراف حسب أوقات الدوام الرسمي	3.461	1.085	متوسط
7	التطوير الذاتي للمهارات والقدرات الوظيفية	3.204	1.106	متوسط
9	المشاركة في النشاطات الاجتماعية التي تنفذها جهة العمل	3.183	1.136	متوسط
4	الرضا عما تقدمه جهة العمل من امتيازات وحوافز لموظفيها	2.643	1.326	متوسط
10	الانتماء والانحياز لجماعات المصالح	2.352	1.330	منخفض
-	جميع الفقرات	3.27	0.89	متوسط

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي لجميع الفقرات المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بالأخلاقيات الوظيفية ، جدول (11)، أن الاتجاه العام نحو هذا المحور كان متوسطا، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.27) بانحراف معياري 0.89، وتراوحت أوساط استجابات أفراد عينة الدراسة على مضامين هذا المحور بين الوسط (3.65) كحد أعلى على الفقرة رقم (3) والتي تفيد بـ " حب العمل وخدمة المراجعين والتعاون معهم "، والوسط الحسابي (2.35) كحد أدنى على الفقرة رقم

(10) والتي تفيد بـــ " الانتماء ولانحياز لجماعات المصالح "، ويلاحظ من خـــلال النتائج التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات هذا المحـــور، حيث تراوحت قيمة الانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على مضامين الفقرات بين الانحراف المعياري (1.33) كحد أعلى للتشتت منسوب للفقـــرة رقـــم (10) والانحراف المعياري (0.859) كحد أدنى للتشتت منسوب للفقرة رقـــم (2)، وتعكس هذه النتيجة التزام متوسط للموظفين في المؤسسات الحكومية في محافظـــة الكرك بالأخلاقيات الوظيفية.

ثانيا:النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني : ما اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية ؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحـــسابية والانحرافـــات المعيارية لاتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمـــالي فـــي المؤسسات الحكومية لكل فقرة من فقرات هذا المحور وترتيبهـــا تنازليـــا حـــسب المستوى. جدول رقم (12).

جدول (12)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك

الرقم	أشكال الفساد الإداري والمالي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	استغلال المنصب الوظيفي لتحقيق مكتسبات شخصية	3.001	0.97	متوسط
17	استغلال أوقات العمل الرسمي لإنجاز أعمال خاصة	2.778	0.92	متوسط
5	التسيب وعدم الالتزام بالأوقات المحددة للدوام	2.772	0.94	متوسط
12	التحيز في التعامل مع المسئولين حسب المصلحة	2.753	0.87	متوسط
10	عدم الالتزام بإجراءات وسير العمل	2.728	0.79	متوسط
9	التباطؤ والمماطلة في إنجاز الأعمال المطلوبة	2.709	0.88	متوسط
2	تأخير إنجاز معاملات المواطنين لتحقيق مكاسب شخصية	2.707	0.85	متوسط
7	قبول الوساطة لإنجاز المعاملات المخالفة للقوانين والأنظمة	2.704	0.96	متوسط
14	عدم التقيد بالتعليمات والأنظمة	2.700	0.86	متوسط
6	استغلال إمكانيات المؤسسة لتنفيذ الأعمال الشخصية	2.681	0.9	متوسط
11	التعامل مع المراجعين حسب المصلحة الخاصة	2.664	0.82	متوسط
13	الإسراف وعدم المحافظة على ممتلكات المؤسسة	2.648	0.86	متوسط
8	عدم الأمانة والنزاهة والإخلاص في العمل	2.633	0.89	متوسط
18	استخدام الصلاحيات والامتيازات الوظيفية للتحقيق المكاسب الشخصية	2.626	0.87	متوسط
15	عدم الإتقان في انجاز العمل	2.561	0.78	متوسط
19	التحايل على القوانين والأنظمة لتحقيق مكاسب شخصية	2.561	0.84	متوسط
3	قبول الهدايا والإكراميات من المراجعين	2.515	0.83	متوسط
4	التربح من الوظيفة العامة	2.499	0.84	منخفض
16	إفشاء أسرار العمل لتحقيق مكاسب مادية	2.485	0.82	منخفض
20	القيام بأعمال التزوير في المستندات والوثائق الرسمية	2.337	0.78	منخفض
-	جميـــع الفقـــرات	2.64	0.95	متوسط

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي لجميع الفقرات المتعلقة بإجابات أفـــراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، جـــدول (12)، أن الاتجاه العام نحو هذا المحور كان متوسطا، حيث بلغ المتوسط الحـــسابي

العام (2.64)، بانحراف معياري 0.95، وتراوحت أوساط استجابات أفــراد عينــة الدراسة على مضامين هذا المحور بين الوسط (3.00) كحد أعلى على الفقرة رقــم (1) والتي تفيد بـاستّغلال المنصب الوظيفي لتحقيــق مكتــسبات شخــصية "، والوسط الحسابي (2.33) كحد أدنى على الفقرة رقم (20) والتي تفيد بـــ " القيــام بأعمال التزوير في المستندات والوثائق الرسمية "، ويلاحظ من خلال النتائج التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات هذا المحور، حيث تراوحت قيمة الانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على مضامين الفقرات بــين الانحراف المعياري (0.97) كحد أعلى للتشتت منسوب للفقرة رقم (1) والانحراف المعياري (0.78) كحد أدنى للتشتت منسوب للفقرة رقم (20)، وتعكس هذه النتيجة مستوى متوسط لانتشار أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك.

ثالثا: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما اتجاهات أفــراد عينــة الدراســة نحــو المسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية ؟

ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحــسابية والانحرافــات المعيارية لاتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو المسببات المؤديــة لانتــشار الفــساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية لكل فقرة من فقرات هذا المحور وترتيبها تنازليا حسب المستوى. جدول رقم (13).

جدول (13)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومستوى اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية

الرقم	الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	الرواتب القليلة لموظفي القطاع العام	3.809	0.60	مرتفع
17	تأثير أصحاب السلطة على القرارات الخاصة بإدانة الفاسدين	3.600	0.74	مرتفع
5	ضعف أجهزة الرقابة الداخلية في المؤسسات الحكومية	3.585	0.82	مرتفع
12	الشعور بالغبن والظلم لدى الموظفين	3.577	0.85	مرتفع
10	ضعف كفاءة القيادات الإدارية وكبار المسئولين	3.558	0.85	مرتفع
9	عدم نزاهة القيادات الإدارية وكبار المسئولين	3.545	0.88	مرتفع
2	انعدام الشفافية في العمل في مؤسسات ودوائر القطاع العام	3.537	0.84	مرتفع
7	الروتين وتعدد الإجراءات لإنجاز المعاملات	3.531	0.80	مرتفع
14	قلة العدالة الاجتماعية واختلال موازين توزيع الثروة بين أفراد المجتمع	3.529	0.58	مرتفع
6	الظروف الاقتصادية الصعبة للموظفين	3.512	0.57	مرتفع
11	غياب المساءلة القانونية للفاسدين	3.507	0.95	مرتفع
13	ضعف الوازع الديني لدى بعض الموظفين	3.503	0.86	مرتفع
8	تساهل الأجهزة القضائية في الأحكام الصادرة بحق الفاسدين	3.434	0.48	متوسط
18	المركزية في اتخاذ القرارات	3.429	0.57	متوسط
15	تدني مستوى الوعي لدى الموظفين بالأنظمة والقوانين	3.385	0.76	متوسط
19	العلاقات القائمة على مبدأ المصالح المتبادلة	3.309	0.63	متوسط
3	غياب الشعور بالأمن الوظيفي لدى الموظفين	3.303	0.54	متوسط
4	استغلال البعض للثغرات القانونية في التشريعات والأنظمة	3.256	0.56	متوسط
16	تغليب المصلحة الفردية على المصلحة العامة	2.841	0.72	متوسط
20	ضعف الضوابط الأخلاقية للموظفين	2.813	0.59	متوسط
-	جميــع الفقــرات	3.425	0.81	متوسط

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي لجميع الفقرات المتعلقة بإجابات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك ، جدول (13)، أن الاتجاه العام نحو هذا المحور كان متوسطا، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.425)، بانحراف معياري 0.81،

وتراوحت أوساط استجابات أفراد عينة الدراسة على مضامين هذا المحور بين الوسط (3.809) كحد أعلى على الفقرة رقم (1) والتي تفيد بأن من أهم الأسباب لانتشار الفساد هو " الرواتب القليلة لموظفي القطاع العام "، والوسط الحسابي (2.813) كحد أدنى على الفقرة رقم (20) والتي تشير إلى " ضعف الضوابط الأخلاقية للموظفين "، ويلاحظ من خلال النتائج التشتت المنخفض في إجابات أفراد عينة الدراسة نحو فقرات هذا المحور، حيث تراوحت قيمة الانحراف المعياري لإجابات أفراد عينة الدراسة على مضامين الفقرات بين الانحراف المعياري (0.95) كحد أعلى للتشتت منسوب للفقرة رقم (11) والانحراف المعياري (0.48) كحد أدنى للتشتت منسوب للفقرة رقم (8)، وتعكس هذه النتيجة مستوى متوسط للأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك.

رابعاً:النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو(مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية) والتي تعود إلى اختلاف النوع الاجتماعي؟

وللإجابة عن السؤال، تم إجراء اختبار (T.test)، وفيما يلي عرضا للنتائج:

جدول (14)

نتيجة اختبار (T.test) لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف النوع الاجتماعي

محاور الدراسة	الوسط الحسابي		قيمة T	الدلالة الإحصائية
	ذكور	إناث		
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	3.24	3.30	1.25	0.211
أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	2.81	2.52	**3.74***	**0.000**
الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	3.45	3.40	0.68	0.494

*ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05)

وبالنظر إلى نتائج الجدول (14) يتبين ما يلي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير النوع الاجتماعي، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (3.74)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد العينة الدراسية من الذكور.

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محور مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، والأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (1.25، 0.68)، على التوالي وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$). وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذه المحاور باختلاف متغير النوع الاجتماعي.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية) والتي تعود إلى متغير العُمر ؟

ومن أجل الكشف عن الفروق والتي تعزى لمتغير العُمر، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وفيما يلي عرضا للنتائج:

جدول (15)

تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف متغير العُمر

محاور الدراسة	العُمر	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	25 – 30 31 – 35 36 – 45 أكثر من 45	3.100 3.304 3.211 3.411	بين المجموعات خلال المجموعات المجموع	9.818 282.8 292.6	3 598 601	3.27 0.473	*6.9	0.000
أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	25 – 30 31 – 35 36 – 45 أكثر من 45	2.414 2.625 2.876 2.806	بين المجموعات خلال المجموعات المجموع	32.24 771.42 803.66	3 598 601	10.74 1.29	*8.3	0.000
الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	25 – 30 31 – 35 36 – 45 أكثر من 45	3.182 3.325 3.500 3.587	بين المجموعات خلال المجموعات المجموع	18.48 538.2 556.68	3 598 601	6.16 0.90	*6.8	0.000

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05).**

وبالنظر إلى نتائج الجدول (15) يظهر ما يلي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية والتي تعود لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (6.9)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (P≤0.05)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح المبحوثين من الفئة العمرية (أكثر من 45) وقد بلغ فرق الـ متوسطات الأعلى 0.311 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05). والجدول (27) يبين تلك النتائج:

جدول (16)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر العمر في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية

العمر	المتوسط الحسابي	25 - 30	31 - 35	36 - 45	أكثر من 45
25 - 30	**3.100**	-	0.204-	0.111	**0.311***
31 - 35	**3.304**	-	-	0.093	0.107
36 - 45	**3.211**	-	-	-	0.200
أكثر من 45	**3.411**	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

2- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (8.3)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (P≤0.05)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح المبحوثين من الفئات العمرية (36-45) و (أكثر من 45) ، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.462 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05). والجدول (17) يبين تلك النتائج:

جدول (17)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر العمر في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية

العمر	المتوسط الحسابي	25 - 30	31 - 35	36 - 45	أكثر من 45
25 - 30	**2.414**	-	0.211-	**0.462***	**0.392***
31 - 35	**2.625**	-	-	0.251	0.181
36 - 45	**2.876**	-	-	-	0.070
أكثر من 45	**2.806**	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

3. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (6.8)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (P≤0.05)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح المبحوثين من الفئات العمرية (36-45) و (أكثر من 45) ، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.405 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05). والجدول (18) يبين تلك النتائج:

جدول (18)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر العمر في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية

العمر	المتوسط الحسابي	25 - 30	31 - 35	36 - 45	أكثر من 45
25 - 30	**3.182**	-	0.143-	**0.318***	**0.405***
31 - 35	**3.325**	-	-	0.175	0.262
36 - 45	**3.500**	-	-	-	0.087
أكثر من 45	**3.587**	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

سادساً: النتائج المتعلقة بالسؤال السادس : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية) والتي تعود إلى اختلاف متغير الوظيفة ؟

ومن أجل الكشف عن الفروق والتي تعزى لمتغير الوظيفة، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وفيما يلي عرضا للنتائج:

جدول (19)

تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف الدرجة الوظيفية

محاور الدراسة	الوظيفة	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	مدير	2.993	بين المجموعات	5.31	3	1.77	3.7 *	0.010
	رئيس قسم	3.141	خلال المجموعات	287.04	598	0.48		
	رئيس فرع	3.249	المجموع	292.35	601			
	موظف	3.311						
أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	مدير	2.814	بين المجموعات	16.74	3	5.58	4.3 *	0.000
	رئيس قسم	2.647	خلال المجموعات	783.38	598	1.31		
	رئيس فرع	3.115	المجموع	800.12	601			
	موظف	2.602						
الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	مدير	3.464	بين المجموعات	10.71	3	3.57	3.9 *	0.000
	رئيس قسم	3.200	خلال المجموعات	550.16	598	0.92		
	رئيس فرع	3.691	المجموع	560.87	601			
	موظف	3.439						

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05).

وبالنظر إلى نتائج الجدول (19) يظهر ما يلي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية والتي تعود لمتغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3.7)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (P≤0.05)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من الموظفين، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.318 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05). والجدول (20) يبين تلك النتائج:

جدول (20)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الوظيفة في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية

الوظيفة	المتوسط الحسابي	مدير	رئيس قسم	رئيس فرع	موظف
مدير	**2.993**	-	0.148-	0.256	**0.318***
رئيس قسم	**3.141**	-	-	0.108	0.170
رئيس فرع	**3.249**	-	-	-	0.062
موظف	**3.311**	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$).**

2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في ا لمؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (4.3)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من رؤساء الفروع، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.513 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$). والجدول (21) يبين تلك النتائج:

جدول (21)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الوظيفة في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية

الوظيفة	المتوسط الحسابي	مدير	رئيس قسم	رئيس فرع	موظف
مدير	**2.814**	-	0.167-	0.301	0.212
رئيس قسم	**2.647**	-	-	0.468	0.045
رئيس فرع	**3.115**	-	-	-	***0.513**
موظف	**2.602**	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

3وجود فروق ذات دلالة إحصائـ ية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (4.3)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (P≤0.05)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من رؤساء الفروع ، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.491 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05). والجدول () يبين تلك النتائج:

جدول (22)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الوظيفة في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية

الوظيفة	المتوسط الحسابي	مدير	رئيس قسم	رئيس فرع	موظف
مدير	**3.464**	-	0.264-	0.227	0.025
رئيس قسم	**3.200**	-	-	**0.491***	0.239
رئيس فرع	**3.691**	-	-	-	0.252
موظف	**3.439**	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

سابعاً:النتائج المتعلقة بالسؤال السابع : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، أشكال الفسا د الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية)والتي تعود إلى اختلاف متغير الخبرة العملية ؟

ومن أجل الكشف عن الفروق والتي تعزى لمتغير الخبرة العملية، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وفيما يلي عرضا للنتائج:

جدول (23)

تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف الخبرة العملية

محاور الدراسة	الخبرة العملية	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	أقل من 5 سنوات	3.409	بين المجموعات	4.86	3	1.62	*3.4	0.017
	10 – 5	3.211	خلال المجموعات	287.04	598	0.48		
	15 – 11	3.296	المجموع	291.9	601			
	أكثر من 15	3.267						
أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	أقل من 5 سنوات	2.651	بين المجموعات	8.7	3	2.90	2.2	0.086
	10 – 5	2.750	خلال المجموعات	789.36	598	1.32		
	15 – 11	2.474	المجموع	798.06	601			
	أكثر من 15	2.598						
الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	أقل من 5 سنوات	3.404	بين المجموعات	2.94	3	0.98	1.1	0.364
	10 – 5	3.496	خلال المجموعات	550.16	598	0.92		
	15 – 11	3.372	المجموع	553.1	601			
	أكثر من 15	3.377						

- ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$).

وبالنظر إلى نتائج الجدول (23) يظهر ما يلي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيا ت الوظيفية والتي تعود لمتغير الخبرة العملية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3.4)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (P≤0.05)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح الدراسة من ذوي الخبرة العملية أكثر من 15 سنة، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.189 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05). والجدول (24) يبين تلك النتائج:

جدول (24)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الخبرة العملية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية

الخبرة العملية	المتوسط الحسابي	أقل من 5 سنوات	10 – 5	15 – 11	أكثر من 15
أقل من 5 سنوات	**3.267**	-	0.056	0.029	0.142
10 – 5	**3.211**	-	-	0.085	**0.198***
15 – 11	**3.296**	-	-	-	0.113
أكثر من 15	**3.409**	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

2. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير الخبرة العملية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (2.2)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (P≤0.05)، وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحاور باختلاف متغير الخبرة العملية.

3.عدم وجود فر وق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو

الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.1)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$)وعليه فإن متوسط الا تجاهات تعد متساوية نحو هذا المحاور باختلاف متغير الخبرة العملية.

ثامناً:النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية)والتي تعود إلى اختلاف متغير المستوى التعليمي ؟

ومن أجل الكشف عن الفروق والتي تعزى لمتغير المستوى التعليمي، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وفيما يلي عرضا للنتائج:

جدول (25)

تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف الدرجة المستوى التعليمي

محاور الدراسة	المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	ثانوي	3.308	بين المجموعات	1.65	3	0.55	1.2	0.334
	دبلوم متوسط	3.325	خلال المجموعات	287.04	598	0.48		
	بكالوريوس	3.228	المجموع	288.69	601			
	دراسات عليا	3.272						
أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	ثانوي	2.505	بين المجموعات	12.6	3	4.20	*3.2	0.023
	دبلوم متوسط	2.574	خلال المجموعات	783.38	598	1.31		
	بكالوريوس	2.778	المجموع	795.98	601			
	دراسات عليا	2.694						
الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	ثانوي	3.303	بين المجموعات	21.12	3	7.04	*7.8	0.000
	دبلوم متوسط	3.258	خلال المجموعات	538.2	598	0.90		
	بكالوريوس	3.598	المجموع	559.32	601			
	دراسات عليا	3.484						

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$).**

وبالنظر إلى نتائج الجدول (25) يظهر ما يلي:

1. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيا ت الوظيفية والتي تعود لاختلاف المتغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.2)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$)، وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحاور باختلاف متغير المستوى التعليمي.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو

أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير المستوى التعليمي ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3.2)، وهـي قيمـة معنوية عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجـراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحـسابية، وقـد كانـت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من حملة درجة البكالوريوس، وقد بلـغ فرق المتوسطات الأعلى 0.273 وهو دال إحصائياً عنـد مـستوى دلالـة ($P\leq0.05$). والجدول (26) يبين تلك النتائج:

جدول (26)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر المستوى التعليمي في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	ثانوي	دبلوم متوسط	بكالوريوس	دراسات عليا
ثانوي	**2.505**	-	0.069-	***0.273**	0.189
دبلوم متوسط	**2.574**	-	-	0.204	0.120
بكالوريوس	**2.778**	-	-	-	0.084
دراسات عليا	**2.694**	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$).**

3.وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو الأسـباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسـسات الحكوميـة والتـي تعـود لاختلاف المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (7.8)، وهـي قيمـة معنوية عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$) ولتحديد مصادر الفروق تم إجـراء اختبـار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفـراد عينة الدراسة من حملة درجة البكالوريوس، وقد بلغ فـرق المتوسـطات الأعلـى 0.340 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$). والجدول () يبـين تلـك النتائج:

جدول (27)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر المستوى التعليمي في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية

المستوى التعليمي	المتوسط الحسابي	ثانوي	دبلوم متوسط	بكالوريوس	دراسات عليا
ثانوي	**3.303**	-	0.045-	0.295	0.181
دبلوم متوسط	**3.258**	-	-	**0.340***	0.226
بكالوريوس	**3.598**	-	-	-	0.114
دراسات عليا	**3.484**	-	-	-	-

- **ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

تاسعاً:النتائج المتعلقة بالسؤال التاسع : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدر اسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية)والتي تعود إلى اختلاف متغير الحالة الاجتماعية؟

ومن أجل الكشف عن الفروق والتي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وفيما يلي عرضا للنتائج:

جدول (28)

تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف الحالة الاجتماعية

محاور الدراسة	الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	متزوج	**3.228**	بين المجموعات	1.17	3	**0.391**	***5.1**	**0.002**
	أعزب	**3.436**	خلال المجموعات	284.6	598	**0.476**		
	مطلق	**3.233**	المجموع	285.8	601			
	أرمل	**3.254**						
أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	متزوج	**2.576**	بين المجموعات	20.64	3	**6.88**	***5.3**	**0.001**
	أعزب	**2.912**	خلال المجموعات	783.38	598	**1.31**		
	مطلق	**2.642**	المجموع	804.02	601			
	أرمل	**2.373**						
الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	متزوج	**3.424**	بين المجموعات	4.95	3	**1.65**	1.8	0.146
	أعزب	**3.384**	خلال المجموعات	550.16	598	**0.92**		
	مطلق	**3.508**	المجموع	555.11	601			
	أرمل	**3.839**						

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \le 0.05$).**

وبالنظر إلى نتائج الجدول (28) يظهر ما يلي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيا ت الوظيفية والتي تعود لمتغير الحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (5.1)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($P\le0.05$)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من العزاب، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.208 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($P\le0.05$). والجدول (29) يبين تلك النتائج:

جدول (29)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الحالة الاجتماعية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	متزوج	أعزب	مطلق	أرمل
متزوج	3.228	-	**0.208***	0.005	0.026
أعزب	3.436	-	-	0.203	0.182
مطلق	3.233	-	-	-	0.021
أرمل	3.254	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير الحالة الاجتماعية ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (5.3)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (P≤0.05)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من فئة العزاب، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.539 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05). والجدول (30) يبين تلك النتائج:

جدول (30)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الحالة الاجتماعية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية

الحالة الاجتماعية	المتوسط الحسابي	مدير	رئيس قسم	رئيس فرع	موظف
متزوج	2.576	-	0.336-	0.270	0.269
أعزب	2.912	-	-	0.066	**0.539***
مطلق	2.642	-	-	-	0.269
أرمل	2.373	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب

المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.8)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (P≤0.05)، وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحور باختلاف متغير الحالة الاجتماعية.

عاشراً:النتائج المتعلقة بالسؤال العاشر : هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو (مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية)والتي تعود إلى اختلاف الخصائص الأسرية لأفراد عينة الدراسة؟

1. الفروق حسب متغير عدد أفراد الأسرة:

ومن أجل الكشف عن الفروق والتي تعزى لمتغير **عدد أفراد الأسرة** ، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وفيما يلي عرضا للنتائج:

جدول (31)

تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف عدد أفراد الأسرة

محاور الدراسة	عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	أقل من 4	3.282	بين المجموعات	0.55	2	0.279	0.57	0.562
	6 – 4	3.252	خلال المجموعات	288.7	599	0.482		
	7 فأكثر	3.321	المجموع	289.2	601			
أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	أقل من 4	2.554	بين المجموعات	10.414	2	5.207	*3.9	**0.019**
	6 – 4	2.669	خلال المجموعات	787.6	599	1.315		
	7 فأكثر	2.848	المجموع	798.0	601			
الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	أقل من 4	3.364	بين المجموعات	3.164	2	1.582	1.7	0.180
	6 – 4	3.470	خلال المجموعات	552.2	599	0.922		
	7 فأكثر	3.498	المجموع	555.4	601			

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P ≤ 0.05).

وبالنظر إلى نتائج الجدول (31) يظهر ما يلي:

أ.عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية والتي تعود لمتغير عدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.57)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05)، وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحور باختلاف متغير عدد أفراد الاسرة.

ب. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير عدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3.9)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (P≤0.05)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة ممن أسرهم يزيد عدد أفرادها عن 7 أفراد ، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.539 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05). والجدول (32) يبين تلك النتائج:

جدول (32)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر عدد أفراد الأسرة **في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية**

عدد أفراد الأسرة	المتوسط الحسابي	أقل من 4	4 – 6	7 فأكثر
أقل من 4	**2.554**	-	0.115	**0.294***
4 – 6	**2.669**	-	-	0.179
7 فأكثر	**2.848**	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

ج .عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير عدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.7)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (P≤0.05)، وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحور باختلاف متغير عدد أفراد الأسرة.

2. **الفروق حسب متغير** مكان إقامة الأسرة:

ومن أجل الكشف عن الفروق والتي تعزى لمتغيرمكان إقامة الأسرة ، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وفيما يلي عرضا للنتائج:

جدول (33)

تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف مكان إقامة الأسرة

محاور الدراسة	مكان إقامة الأسرة	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	مدينة	3.299	بين المجموعات	0.25	2	**0.125**	0.259	0.772
	قرية	3.267	خلال المجموعات	289.3	599	**0.483**		
	بادية	3.252	المجموع	289.5	601			
أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	مدينة	2.403	بين المجموعات	49.4	2	**24.7**	***19.3**	**0.000**
	قرية	2.711	خلال المجموعات	763.1	599	**1.274**		
	بادية	3.324	المجموع	812.5	601			
الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	مدينة	3.395	بين المجموعات	0.96	2	**0.483**	0.523	0.593
	قرية	3.453	خلال المجموعات	553.4	599	**0.924**		
	بادية	3.365	المجموع	554.4	601			

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$).**

وبالنظر إلى نتائج الجدول (33) يظهر ما يلي:

أ. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيا ت الوظيفية والتي تعود لمتغيرمكان إقامة الأسرة ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.772)، وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$)، وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحور باختلاف متغير مكان إقامة الأسرة.

ب.وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير مكان إقامة الأسرة ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (19.393)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة (P≤0.05)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من سكان المدينة، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.912 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (P≤0.05). والجدول (34) يبين تلك النتائج:

جدول (34)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر عدد أفراد الأسرة **في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية**

مكان إقامة الأسرة	**المتوسط الحسابي**	**مدينة**	**قرية**	**بادية**
مدينة	3.299	-	0.308	**0.921***
قرية	3.267	-	-	0.613
بادية	3.252	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

ج. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير مكان إقامة الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (0.523)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (P≤0.05)، وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحور باختلاف متغير مكان إقامة الأسرة.

3. الفروق حسب متغير الدخل الشهري للأسرة:

ومن أجل الكشف عن الفروق والتي تعزى لمتغير الدخل الشهري للأسرة، تم إجراء تحليل التباين الأحادي، وفيما يلي عرضا للنتائج:

جدول (35)

تحليل التباين الأحادي لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف دخل الأسرة

محاور الدراسة	الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	أقل من 300	3.445	بين المجموعات	19.11	3	6.37	*13.7	**0.000**
	300 – 500	3.220	خلال المجموعات	276.8	598	0.463		
	501 – 700	3.259	المجموع	295.9	601			
	أكثر من 700	2.896						
أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	أقل من 300	2.608	بين المجموعات	4.47	3	1.49	1.13	0.335
	300 – 500	2.634	خلال المجموعات	789.36	598	1.32		
	501 – 700	2.682	المجموع	793.83	601			
	أكثر من 700	2.895						
الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	أقل من 300	3.415	بين المجموعات	4.38	3	1.46	1.5	0.192
	300 – 500	3.403	خلال المجموعات	550.16	598	0.92		
	501 – 700	3.421	المجموع	554.54	601			
	أكثر من 700	3.683						

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$).**

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية والتي تعود لمتغير الدخل الشهري للأسرة ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (13.7)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$)، ولتحديد مصادر الفروق تم إجراء اختبار LSD للمقارنات البعدية بين المتوسطات الحسابية، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من فئة الدخل أقل من 300 دينار، وقد بلغ فرق المتوسطات الأعلى 0.548 وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$). والجدول (36) يبين تلك النتائج:

جدول (36)

نتائج اختبار LSD للمقارنات البعدية لاختبار اثر الدخل الشهري للأسرة في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية

الدخل الشهري	المتوسط الحسابي	أقل من 300 دينار	500 – 300	700 – 501	أكثر من 700
أقل من 300 دينار	**3.445**	-	**0.224***	0.186	**0.548***
500 – 300	**3.220**	-	-	0.038	**0.323***
700 – 501	**3.259**	-	-	-	**0.362***
أكثر من 700	**2.896**	-	-	-	-

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$).**

2.عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير الدخل الشهري للأسرة ، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.13)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$)، وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحور باختلاف متغير الدخل الشهري للأسرة.

3.عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير الدخل الشهري للأسرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (1.50)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($P\leq0.05$)، وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحور باختلاف متغير الدخل الشهري للأسرة.

4. الفروق حسب متغير ملكية السكن:

وللإجابة عن السؤال، تم إجراء اختبار (T.test)، وفيما يلي عرضا للنتائج:

جدول (37)

نتيجة اختبار (T.test) لاختبار دلالة الفروق في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو محاور الدراسة والتي تعود إلى اختلاف ملكية السكن

محاور الدراسة	الوسط الحسابي		قيمة T	الدلالة الإحصائية
	ملك	مستأجر		
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	3.28	3.26	0.387	0.699
أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	2.59	2.76	***2.099**	**0.036**
الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	3.38	3.53	***2.236**	**0.026**

***ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$)**

وبالنظر إلى نتائج الجدول (37) يتبين ما يلي:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير ملكية السكن، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.099)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد العينة الدراسية من فئة المستأجرين.
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية والتي تعود لمتغير ملكية السكن، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.367)، وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد العينة الدراسية من فئة المستأجرين.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (0.387)، وهي قيمة غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة ($P \leq 0.05$) وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحور باختلاف متغير ملكية السكن.

النتائج المتعلقة بالسؤال الحادي عشر : هل يوجد علاقة دالة إحصائية عند مستوى (α<0.05) بين المسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية و (أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، ومدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية).

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل ا لارتباط بين المتغيرات، الجدول (38).

جدول (38)

معاملات الارتباط بين المسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي (أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، ومدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية).

المتغيرات	المسببات المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي معامل الارتباط (correlation)	 الدلالة الإحصائية (Sig)
مدى انتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية	**0.514	0.000
مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية	**-0.456	0.000

*** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.05).**

**** ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (P≤0.01).**

ويظهر من الجدول (38)

وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة **(P ≤ 0.01)** بين الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية وأشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية.

وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة **(P ≤ 0.05)** بين الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية ومدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية).

2.4 مناقشة النتائج

1. أظهرت النتائج أن مستوى الاتجاه العام لاتجاهات عينة الدراسة نحو التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بالأخلاقيات الوظيفية كان بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.27)، وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى التزام الموظفين بالأخلاقيات الوظيفة أقل من المستوى المطلوب، الأمر الذي قد ينعكس بصورة سلبية على مستوى الأداء العام لهم في التعامل مع المتطلبات الوظيفية، و التعامل مع جمهور المراجعين للمؤسسات الحكومية، وتجدر الإشارة إلى أن أخلاقيات الوظيفة العامة من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة الحكومة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع، وإن الالتزام بالأخلاقيات الوظيفة العامة سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة كالشفافية والنزاهة، حيث إن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة وهيئة الدائرة أو المؤسسة التي يعمل بها الموظف، وبينت النتائج أن اتجاهات أفراد العينة نحو التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بالأخلاقيات الوظيفية كانت بدرجة مرتفعة نحو حب العمل وخدمة المراجعين والتعاون معهم، واحترام المسؤولين والتعاون معهم، الانتماء والولاء لجهة العمل ، واحترام الوقت واستغلال ساعات الدوام الرسمي في العمل، وأخيراً العمل بروح الفريق مع الزملاء ، بينما جاءت اتجاهات أفراد عينة الدراسة بدرجة متوسطة نحو المواظبة على الدوام والقدوم والانصراف حسب أوقات الدوام الرسمي ، والتطوير الذاتي للمهارات والقدرات الوظيفية ، المشاركة في النشاطات الاجتماعية التي تنفذها جهة العمل ، والرضا عما تقدمه جهة العمل من امتيازات وحوافز لموظفيها ، بينما جاءت اتجاهات أفراد عينة الدراسة بدرجة منخفضة نحو الفقرة "الانتماء والانحياز لجماعات المصالح" ، ويتأكد من هذه النتيجة أهمية القيام بتنمية الاعتبارات الأخلاقية لدى الموظفين في مجال الوظيفة العامة لما لها من أثر إيجابي كبير على الوقاية من الفساد وذلك بتحديد سلطات الموظفين بشكل واضح، والقيام

بمراجعة التعليمات الإدارية القديمة والإجراءات التي تتعلق بالسلوك الأخلاقي، ووضع عقوبات رادعة لمن يرتكب مخالفات أخلاقية من الموظفين، وتحسين النظام الرقابي المعمول به في المؤسسات الحكومية، والاستفادة من كل الوسائل المتاحة التي تعزز احترام العمل الأخلاقي، والالتزام بمبدأ الشفافية والمساءلة والقدوة الحسنة، وأخيراً فإن أخلاقيات الوظيفة العامة قد أصبحت حاجة ضرورية في مواجهة الفساد الإداري والمالي؛ تعبر عن المسؤولية متعددة المستويات بدءاً من المسؤولية الذاتية على مستوى الفرد والمسؤولية الأخلاقية في الولاء للمثل والمسؤولية المهنية والمسؤولية العامة وصولاً إلى المسؤولية الوطنية والقومية والمسؤولية الدولية، في هذا السياق يمكن أن تلعب أخلاقيات الوظيفة العامة دوراً فعالاً في مواجهة الفساد حيث الأخلاقيات لا تحمي من الفساد وحسب بل إنها تنمي الإحساس العميق في نفوس العاملين بالفخر والاعتزاز، وتتفق هذه النتائج مع نظرية التحييد سايكس وماتزا(Sykes&Matza,1987) والتي تأكد على نقطة جوهرية هي أن السلوك الإجرامي أو المنحرف – الفساد- متعلم وينطوي على تعلم قيم واعتقادات مختلفة، ويرى سايكس وماتزا أن المجرمين والجانحين يحملون قيماً واتجاهات، والمهم في عملية الانحراف هو مقدرة الشخص على إهمال أو تحييد النظام الأخلاقي مؤقتاً أو حسب الموقف من أجل ارتكاب السلوك المنحرف، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (عبد اللطيف، 2008).

2. أظهرت النتائج أن مستوى الاتجاه العام لاتجاهات أفراد العينة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي المنتشرة في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك، كانت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (3.27)، وبينت النتائج أن اتجاهات أفراد العينة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي المنتشرة في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك كانت بدرجة متوسطة نحو القيام باستغلال المنصب الوظيفي لتحقيق مكتسبات شخصية ، استغلال أوقات العمل الرسمي لإنجاز أعمال خاصة ، والتسيب وعدم الالتزام بالأوقات المحددة للدوام ،التحيز في التعامل مع المسؤلين حسب المصلحة ،

وعدم الالتزام بإجراءات وسير العمل، والتباطؤ والمماطلة في إنجاز الأعمال المطلوبة، تأخير إنجاز معاملات المواطنين لتحقيق مكاسب شخصية ، وقبول الوساطة لإنجاز المعاملات المخالفة للقوانين والأنظمة ، عدم التقيد بالتعليمات والأنظمة، استغلال إمكانيات المؤسسة لتنفيذ الأعمال الشخصية ، والقيام بالتعامل مع المراجعين حسب المصلحة الخاصة ، والإسراف وعدم المحافظة على ممتلكات المؤسسة، عدم الأمانة والنزاهة والإخلاص في العمل ، واستخدام الصلاحيات والامتيازات الوظيفية للتحقيق المكاسب الشخصية ، وعدم الإتقان في انجاز العمل ، والتحايل على القوانين والأنظمة لتحقيق مكاسب شخصية، وأخيراً قبول الهدايا والإكراميات من المراجعين ، بينما كانت اتجاهات أفراد العينة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي المنتشرة في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بدرجة منخفضة نحو القيام بـ : التربح من الوظيفة العامة ، إفشاء أسرار العمل لتحقيق مكاسب مادية ، القيام بأعمال التزوير في المستندات والوثائق الرسمية ، وتتفق هذه النتائج مع دراسة (مركز الدراسات الإستراتيجية في الجامعة الأردنية، 2002)، ودراسة (العريفي، 2008) ودراسة (المولى، 2010).

3. أظهرت النتائج أن مستوى الاتجاه العام لاتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك كان بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (3.425)، وبينت الدراسة أن من أهم الأسباب المؤدية للفساد في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك والتي جاءت بدرجة مرتفعة تمثلت في : قلة الرواتب لموظفي القطاع العام ، وتدخل وتأثير أصحاب السلطة على القرارات الخاصة بإدانة الفاسدين ، وضعف أجهزة الرقابة الداخلية في المؤسسات الحكومية، وشعور الموظفين في الدوائر الحكومية بالغبن والظلم ، وضعف كفاءة القيادات الإدارية وكبار المسؤولين، وعدم نزاهة القيادات الإدارية وكبار المسؤولين، انعدام الشفافية في العمل في مؤسسات ودوائر القطاع العام ، والروتين وتعدد الإجراءات لإنجاز المعاملات ، وقلة العدالة الاجتماعية

واختلال موازين توزيع الثروة بين أفراد المجتمع ، والظروف الاقتصادية الصعبة للموظفين، وغياب المساءلة القانونية للفاسدين ، وضعف الوازع الديني لدى بعض الموظفين ، بينما كانت اتجاهات أفراد العينة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك بدرجة متوسطة نحو الأسباب المتعلقة بـ :تساهل الأجهزة القضائية في الأحكام الصادرة بحق الفاسدين، والمركزية في اتخاذ القرارات، وتدني مستوى الوعي لدى الموظفين بالأنظمة والقوانين ، وزيادة العلاقات بين الموظفين القائمة على مبدأ المصالح المتبادلة ، وغياب الشعور بالأمن الوظيفي لدى الموظفين، واستغلال بعض الموظفين للثغرات القانونية في التشريعات والأنظمة، تغليب المصلحة الفردية على المصلحة العامة ، ضعف الضوابط الأخلاقية لدى الموظفين، وتتفق هذه النتائج مع معظم الدراسات السابقة التي تناولت أشكال الفساد في مرافق الدولة المختلفة والتي من أهمها انتشار الفقر والجهل ونقص المعرفة بالحقوق الفردية، وسيادة القيم التقليدية والروابط القائمة على النسب والقرابة ، وعدم الالتزام بمبدأ الفصل المتوازن بين السلطات الثلاث التنفيذية والتشريعية و القضائية وهو ما يؤدي إلى الإخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة، كما إن ضعف الجهاز القضائي يعتبر سبباً مشجعاً على الفساد، وضعف أجهزة الرقابة في الدوائر الحكومية وعدم استقلاليتها، وغياب قواعد العمل والإجراءات المكتوبة ومدونات السلوك للموظفين في قطاعات العمل العام والخاص، وهو ما يفتح المجال لممارسة الفساد . وتتفق هده النتائج مع دراسة (البرادعي،2007) والتي بينت أ ن أهم مسببات الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية غياب عنصر الرقابة الذاتية، وقصور أساليب الجزاء التحفيزية . وأكثر أنماط الفساد الإداري انتشاراً داخل الأجهزة الحكومية الواسطة والمحاباة والرشوة ، وتتفق هذه النتائج مع نظرية الضغوط لأجنيو (Agnew , 2006) وحسب هذه النظرية فأن الضغوط - الفشل في تحقيق أهداف ذات قيمة إيجابية - و - وجود مثير سلبي - تزيد من احتمالية ارتكاب الفساد. وتتفق أيضا مع نظرية بلاو (Blau) التي أشارت إلى إن

مفهوم التبادل – الفساد- هو اشتراك فاعلين اثنين على الأقل في تفاعل اجتماعي مستهدفين الحصول على مكافآت متوقعة كل منهما من الأخر، شريطة أن تكون كلفة السلوك والجهد المبذول أقل من المكافأة، وليس شرطاً أن تكون المكافأة ملموسة أو حقيقية بل تأخذ أشكالاً أخرى غير ملموسة أو مجزأة على شكل دفعات، ومن وجهة نظر هذه النظرية فيمكن النظر للفساد على أنه عملية يزود فيها كل طرف الطرف الآخر الذي يدخل معه في مبادلات اجتماعية بالمنافع والخدمات التي يرى فيها كل طرف أنها ذات قيمة لديه وتتفق النتائج مع دراسة دالستروم ولابنيت وتيرول (Dalstrom&Lapuente& Teorell,2009)

4. أظهرت النتائج المتعلقة بالكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، والمستوى التعليمي، عدد أفراد الأسرة، ومكان الإقامة، ملكية السكن) وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحور باختلاف المتغيرات المذكورة، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية باختلاف متغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (6.9)، وقد كانت الفروق لصالح المبحوثين من الفئة العمرية (أكثر من 45) وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية باختلاف متغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3.7)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من الموظفين، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية باختلاف متغير الخبرة العملية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3.4)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من أصحاب الخبرة الطويلة 15 سنة فأكثر،

وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية باختلاف متغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (5.1)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من المتزوجين، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية باختلاف متغير دخل الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (13.7)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من فئة الدخل أقل من 300 دينار ، ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن هذه الفئات هي أكثر نضجا وتحملا للمسؤولية من الفئات العمرية الأخرى الأصغر سناً، بحكم السن والخبرة العملية.

5.أظهرت النتائج المتعلقة بالكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغيرات (الخبرة العملية، دخل الأسرة) وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد متساوية نحو هذا المحور باختلاف المتغيرات المذكورة، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية باختلاف متغير النوع الاجتماعي، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (3.74)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من الذكور، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة دراسة (الكبيسي، 2010) التي أظهرت أن هنالك فروقاً لدرجة الالتزام بالشفافية تعزى لمتغير الجنس في جميع المجالات والأداة ككل ولصالح الذكور . وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو مدى أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية باختلاف متغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (8.3)، وقد كانت الفروق لصالح المبحوثين من الفئات العمرية (36-45) و (أكثر من 45)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في

المؤسسات الحكومية باختلاف متغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (4.3)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من رؤوساء الفروع، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية باختلاف متغير المستوى التعليمي، حيث حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3.2)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من حملة درجة البكالوريوس، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية باختلاف متغير الحالة الاجتماعية، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (5.3)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من فئة العزاب، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية باختلاف متغير عدد أفراد الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (3.9)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة ممن أسرهم يزيد عدد أفرادها عن 7 أفراد ، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية باختلاف متغير مكان إقامة الأسرة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (19.393)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من سكان المدينة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية باختلاف متغير ملكية السكن، حيث بلغت قيمة (T) المحسوبة (2.367)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد العينة الدراسية من فئة المستأجرين.

6. أظهرت النتائج المتعلقة بالكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، الخبرة العملية، الحالة الاجتماعية، عدد أفراد الأسرة، مكان الإقامة، دخل الأسرة) وعليه فإن متوسط الاتجاهات تعد

متساوية نحو هذا المحور باختلاف المتغيرات المذكورة، بينما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية باختلاف متغير العمر، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (6.8)، وقد كانت الفروق لصالح المبحوثين من الفئات العمرية (36-45) و (أكثر من 45)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية باختلاف متغير الوظيفة، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (4.3)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من رؤوساء الفروع ، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات أفراد عينة الدراسة نحو الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية باختلاف متغير المستوى التعليمي، حيث بلغت قيمة (F) المحسوبة (7.8)، وقد كانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة من حملة درجة البكالوريوس.

7. أظهرت النتائج المتعلقة بالكشف عن وجود علاقة دالة إحصائية بين الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية و (أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، ومدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية)، عن وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(P \leq 0.01)$ بين الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية وأشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية، وعن وجود علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(P \leq 0.01)$ بين الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية ومدى التزام الموظفين في المؤسسات الحكومية بالأخلاقيات الوظيفية). مما يعني أن تحلي الموظفين بالأخلاق الوظيفية يعمل على التقليل من الفساد، وتلتقي هذه النتائج مع نظرية هيرشي (Hirschi,1969) وبحسب هذه النظرية فإن من يرتكب سلوكاً مخالفاً للقواعد والمعايير الاجتماعية (ممارسة أشكال الفساد الإداري

والمالي) تكون منظومة الضبط – الأخلاق الوظيفية- لديه ضعيفة (تدني الضبط الذاتي لديه) . بينما أشارت النتائج أن زيادة الأسباب المؤدية للفساد الإداري والمالي ستعمل حتماً على زيادة انتشار الفساد في المؤسسات الحكومية وتتفق هذه النتائج مع دراسة (الكبيسي، 2010) ودراسة (Pedersen &,Rendtorff,2007) التي أظهرت أن هنالك أثراً لدرجة الالتزام بالشفافية الإدارية في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية.

3.4 التوصيات

في ضوء ما تقدم فإن الدراسة تقدم التوصيات التالية :

1. التركيز على تعليم أخلاقيات الخدمة العامة لكل مواطن وتدريبه عليه بدءاً من مراحل التعليم الأولي، من خلال نشر مفاهيم الشفافية والحق وربطه بالواجب، عبر لقاءات مفتوحة تتيح إشاعة روح العلاقات المباشرة والايجابية .
2. تعزيز قدرات العاملين من حيث إشراكهم في عملية اتخاذ القرارات، وزيادة ورفع مستوى الشفافية والإفصاح عن المعلومات، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال تفعيل دور الإدارة الوسطى في المؤسسات العامة . إن من شأن ذلك العمل على تسهيل تنفيذ الأعمال المطلوبة، وتحقيق الأهداف بكفاية وفاعلية .
3. وضع القوانين الأخلاقية التي توضح للعاملين المطلوب منهم في المواقف المختلفة وما يجب أن تكون عليه المثل العليا والحرص على تطبيقها على جميع الفئات والمستويات العامة في الجهاز الإداري .
4. القيام بحملات إعلانية عامة ضد الفساد لزيادة الوعي حول أخطار السلوك الفاسد، والتكاليف الباهظة التي تتأتي بسببه للجمهور العام بأكمله.
5. الاهتمام بشكل أكبر بمفهوم أخلاقيات العمل، وزرع الثقة بينها وبين المجتمع الذي تتعامل معه، من خلال وسائل منها، تفعيل للعلاقات الاجتماعية بين العاملين، وتشجيع روح التعاون فيما بينهم، وتنمية روح الفريق، ويمكن

تحقيق ذلك من خلال مبادرة الإدارة إلى رعاية النشاطات الاجتماعية المختلفة خارج ساعات العمل الرسمي، مما يؤدي إلى تقليل درجة عدم التأكد والالتباس في العلاقات الموجودة بين المنظمة والمجتمع.

6. ضرورة الالتزام بالشفافية والنزاهة في التعامل مع المجتمع، آخذين بعين الاعتبار المصلحة العامة للمجتمع وليس المصالح الشخصية، ووضع آلية لمعرفة مدى التزام هذه المنظمات بالقوانين والتشريعات والمحافظة على حقوق المجتمع، ولا سيما إذا ما علمنا علاقة التأثير والتأثّر الموجودة بين المنظمة والمجتمع .
7. تنفيذ الإجراءات التأديبية بحق المخالفين، مهما كانت مكانتهم أو مركزهم الوظيفي والاجتماعي .
8. التقليل من السرية في أعمال مديريات ووحدات الجهاز الإداري للدولة، والحرص على انفتاحها على الجمهور .
9. تشجيع المواطنين على الإبلاغ عن مواقع الفساد وتكريم من يثبت صحة إبلاغهم مادياً ومعنوياً، ومعاقبة من يثبت عدم صحة إدعائهم .
10. العمل على تسريع إجراءات التقاضي في قضايا الفساد الإداري والمالي وسرعة البت في هذه القضايا .
11. تدعيم سلطات وحدات الرقابة في الجهاز الإداري من خلال تبعيتها المباشرة لقمة الهرم، شريطة اختيار أفرادها وتعيينهم وفق معايير النزاهة، الرقابة، السمعة الطيبة، القدوة الحسنة .
12. توفير الحماية لصحافة حرة، تقوم بدور أساسي في كشف حالات الفساد ومحاربته، من خلال فريق تحقيقات متمرس يقدم التقارير، ويرصد الرأي العام، بل يشكله في كثير من الأحيان .
13. توسيع صلاحيات الهيئات التمثيلية، وتقوية دور مؤسسات المجتمع المدني، كآلية لممارسة الديمقراطية ضمن هامش واسع لتأخذ دورها في مساءلة المقصرين والمهملين ومحاسبتهم .
14. تفعيل عمل الحكومة الالكترونية في عمل القطاعين العام والخاص .

المراجع

أ. المراجع العربية:

إبراهيم، أكرم نشأت، (2004)سياسة الوقاية من الجريمة ،**مجلة الأمن والقانون** ، كلية شرطة دبي، الإمارات، السنة 12، العدد الثاني.

آل الشيخ، خالد بن عبد الرحمن (2007) . **الفساد الإداري أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته**، السعودية، الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

بحر ، يوسف،(د.ت) الفساد الإداري ومعالجته من منظور إسلامي .

البداينة، وليد سلام، (2007) **اتجاهات أعضاء مراكز الشباب والشابات في إقليم الجنوب نحو رجل الأمن العام**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن

البداينه، ذياب (2007) . **تكوين الاتجاه والمعتقد والرأي العام**، أعمال الندوة العلمية المتعلقة بتكوين رأي عام واقٍ من الجريمة، والمنعقد من 24-2001/1/26، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض (ص 45).

بدر الدين، أكرم (1992)**ظاهرة الفساد السياسي، النظرية والتطبيق** ، مصر، القاهرة : دار الثقافة .

البرادعي، مها، (2007)، **مدى انتشار الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية دراسة ميدانية على بعض الأجهزة الحكومية بمحافظة جدة**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز، الرياض، المملكة العربية السعودية .

البصول، محمد أنور (1996) **اتجاهات الجريمة في الوطن العربي**، ورقة مقدمة في المؤتمر العشرين لقادة الشرطة والأمن العربي، الجزائر في 14- 16 اكتوبر.

بولمان، محمد، (2000) .**مداخلات في القانون** ، المغرب، مراكش : المطبعة والوراقة الوطنية .

البياتي : فارس رشيد، (2010)، **الفساد المالي والإداري في المؤسسات الإنتاجية والخدمية معالجات نظرية وتطبيقية بطريقة الأنظمة التكاملية** ، ط1، دار

أيله للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

الجريش، سليمان، (2004) **الفساد الإداري وجرائم إساءة استعمال السلطة الوظيفية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض .

الجعلي، خضور، (1985)**الآثار الاقتصادية لظاهرة الفساد** ، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، دمشق، الجمهورية العربية السورية .

جلبي، علي عبد الرزاق، (1998)**الجريمة المنظمة والبناء الاجتماعي** ، ندوة الجريمة المنظمة وأساليب مواجهتها في الوطن العربي، الإسكندرية، مايو.

الجهني، عيد بن مسعود (2003) . **الآثار السلبية للفساد والرشوة على الاقتصاد العربي**، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد الذي نظمته أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة للمخدرات والجريمة بفيينا خلال الفترة من 10-1424/8/12ه الموافق 6-2003/10/8م.

جيراي، شيريل، كوفمان، دانيال، (1998)، **الفسادوالتنمية التمويل والتنمية** ، المجلد (35) ، العدد (1) ، ص 7-10.

الجيوسي، عبد الله، (2005) الفساد (مفهومه وأسبابه وأنواعه وسبل القضاء عليه، رؤية قرآنية، **مؤته للبحوث والدراسات**، م20، ع5، ص ص 175-208.

حجازي ، محمود فؤاد، (1988)، **النظريات الاجتماعية**، القاهرة، مكتبة وهبة.

الحربي، سامي (2011) . **أثر الفساد الإداري في عرقلة برامج التطوير الإداري دراسة ميدانية على العاملين في الدوائر الحكومية في محافظة القريات في المملكة العربية السعودية**، الأردن، الكرك، جا معة مؤته، رسالة دكتوراه غير منشورة .

حسين، حميدي (2003)، الخطر الجنائي ومواجهته، نشأة المعارف الإسكندرية .

حمارنة، مصطفى والصياغ، فايز، (2004)**الفساد دراسة حالة الأردن** ، بحث متقدم إلى الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحده العربية بالتعاون مع المعهد السويدي بالإسكندرية، في الفترة الواقعة بين 20-23

أيلول -2004 .

الخواجة، محمد ياسر (2004)، **الانحراف والمجتمع** : دراسة في علم الاجتماع الجنائي، دار المصطفى للنشر والتوزيع، طنطا .

داغر، منقذ محمد (2001)، **علاقة الفساد الإداري بالخصائص الفردية لموظفي الحكومة ومنظماتها**، ط1، أبو ظبي : مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية .

داغر، منقذ، (1997)، **جرائم الفساد الإداري في الإدارة العامة العراقية وعلاقتها بالخصائص الفردية والتنظيمية لمرتكبيها ومنظماتهم للفترة (1992-1996)**، **المؤتمر العلمي السادس لكلية الإدارة والاقتصاد**، جامعة بغداد .

داود، عماد الشيخ، (2003)، **الفساد الإداري وبعض أشكاله من وجهة نظر عينة من المديرين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.

الدباغ، احمد، وزيدان عبد الرزاق سلمان (2002) . المعلوماتية وعلاقتها باخلاقية الوظيفة العامة، **مجلة العلوم الاقتصادية والادارية** ، المجلد (7)، العدد (24)، ص ص 154 -183 .

الذهبي، حاتم محمد (2005) . **الفساد الإداري في العراق تكلفته الاقتصادية والاجتماعية**، العراق . بغداد : جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد .

الردايدة، عبد الكريم (1996)**آثار الجريمة على الأمن الا قومي** "دراسة تحليلية، مجلد الشرطة العدد (226) مديرية الأمن العام، عمان .

زين الدين، بلال (2009) . **ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن**، مصر، الإسكندرية : دار الفكر الجامعي .

السكارنة، بلال خلف، (2011)، **الفساد الإداري**دار وائل للنشر والتو زيع، عمان، الأردن.

شتا، السيد، (1999)**الفساد الإداري ومجتمع المستقبل** ، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنيه، القاهرة، جمهورية مصر العربية .

الشلعوط، فريز محمود أحمد، (2005)**نظريات في الإدارة التربوية** ، الرياض، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.

الشيخلي، عبد القادر (2005) .**أخلاقيات الوظيفة العامة** ، الأردن، عمان : دار مجدلاوي للنشر .

الصرايرة، ياسين، عطا الله خليل وأحمد حسين، (2001) . المنهج التجريبي لمعالجة الفساد الإداري في القطاع العام الأردني، **مجلة الإداري**، السنة 28، العدد (105) معهد الإدارة العامة، سلطنة عُمان،ص12 .

الصرايرة، رياض (2010) . **اتجاهات النخب السياسية نحو الفساد الإداري والمالي في المملكة الأردنية الهاشمية** ، الأردن، رسالة دكتوراه غير منشورة، الكرك، جامعة مؤتة.

طالب، أحسن (1998) .**الجريمة والعقوبات والمؤسسات الإصلاحية** ، ط1، معهد الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية .

الطراونة، إبراهيم (2004) . **أثر مراعاة تطبيق القواعد الأساسية للضريبة على الإذعان الضريبي من وجهة نظر موظفي دائرة ضريبة الدخل في الأردن** ، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الكرك، الأردن .

عارف، ديالا الحج (2005)، رصد اتجاهات موظفي الإدارة العليا في أجهزة الإدارة العامة السورية إزاء بعض أشكال الفساد وممارساته ، **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية** ، المجلد 21 ، العدد الأول ، ص ص 245-266 .

عاشور، محمد الطاهر بن عاشور (2000) . **التحرير والتنوير**، لبنان، بيروت : مؤسسة التاريخ البعثة الأولى، ج1 .

عبد اللطيف، أسّار فخري، (2008) ، " اثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية " **مجلة علوم إنسانية السنة الرابعة: العدد 29** .

عبد الله، لحسن بو نعامه (2003) . **الفساد وأثره على القطاع الخاص**، السعودية، الرياض : أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، من أعمال المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد.

العتيبي، أحمد (2009) " **درجة تطبيق الشفافية والمساءلة الإدارية للحد من**

ظاهرة الفساد الإداري في الأجهزة الحكومية في الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الكويت .

العريفي، سعيد، (2008)، **الفساد الإداري وأثره على نمو وتطور القطاع الخاص – دراسة حالة الجمهورية اليمينية** ، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة مؤتة، النيلين، الخرطوم، السودان .

عمران، كامل (1995) **التنمية والتخطيط في الوطن العربي** ، منشورات جامعة دمشق، دمشق، سوريا .

العنزي، سعد، (2002)، أخلاقيات الإدارة، **المجلة العراقية للعلوم الإدارية**، العدد 3، ص ص 88- 105 .

العوجي، مصطفى (2001)**الاتجاهات الحديثة للوقاية من الجريمة** ، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض .

العيسى، جهينة، (1999)، **التحديث في المجتمع الفطري** شركة كاظمة للنشر والتوزيع .

الغرباوي، محمد عبد العزيز (2007)، **الاتجاهات النفسية**، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

غوربال، محمد شفيق (1995)،**الموسوعة العربية الميسرة** ، الطبعة الأولى، بيروت : دار الجبل .

الفارس، أحمد، (2008) **تجريم الفساد في اتفاقية الأمم المتحدة** ، دراسة تأصيلية مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض .

فرحات، محمد علي (2004) . **الفساد الإداري وجرائم إساءة استعمال السلطة الوظيفية** مصر، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية .

القريوتي، محمد قاسم (2001) **الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق** ، الأردن، عمان : دار وائل للنشر والتوزيع .

الكبيسي، حسن(2010)، " **درجة الالتزام بالشفافية الإدارية في الحد من مظاهر الفساد في الدوائر الحكومية في محافظة بغداد من وجهة نظر العاملين**

فيها، رسالة ماجستير غير منشورة جامعة بغداد .

الكبيسي، عامر (2005) **الفساد والعولمة، تزامن لا توأمه** ، المملكة العربية السعودية، الرياض : المكتب الجامعي الحديث .

كيتجارد، روبرت، (2009)،**السيطرة على الفساد**، ترجمة د . علي حسين حجاج . مراجعة فاروق جراز . الطبعة 5، دار البشير، عمان، الأردن .

لاكوم، بيير (2003) . **الفساد**، ترجمة سوزان خليل، مصر، القاهرة :دار عين للدراسات والبحوث الإنسانية والاجتماعية .

مبيض، عامر(2000). **موسوعة الثقافة السياسة والاجتماعية والاقتصادية والعسكرية، مصطلحات ومفاهيم** ، سوريا، حمص : دار المعارف للنشر والطباعة والتوزيع.

المجالي، فايز(1996) . معنى الوساطة وأسبابها لدى الشباب في المجتمع الأردني : دراسة تحليلية من منظور علم اجتماع، **مجلة مؤتة للبحوث والدرسات، المجلد 11**، العدد3، ص ص 77-106 .

مجبر، مهدي بن إبراهيم بن محمد، (1994)**لأمانة في الأداء الإداري** ، ط1، جدة: مكتبة الخدمات الحديثة .

المعجم الوسيط (1960). الجزء الأول، مصر، القاهرة : مطبعة مصر للطباعة والنشر .

المعلا، محمد بن خليفة (2003) **الجريمة المنظمة والفساد**، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد الذي نظمته أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية بالرياض بالتعاون مع مك تب الأمم المتحدة للمخدرات والجريمة بفيينا خلال الفترة من 10-1424/8/12 هـ الموافق 6-2003/10/8 م .

منظمة الشفافية الدولية متوفر عبر www.Transpareney.org

مولود، إبراهيم والصرايرة، أكثم، (2001) العلاقة بين تدني المستوى المعيشي للموظفين والفساد الإداري من وجهة نظر الموظفين، **الإداري**، العدد 87، السنة 23.

المولى، عبدالله احمد عبدالله (2010) . **الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية للفساد**

الإداري، دراسة ميدانية على العاملين بالقطاع العام بمدينة المرج / ليبيا، مصر، الاسكندرية : جامعة الاسكندرية، رسالة دكتوراه غير منشورة .

نجم، عبود نجم (2005)**أخلاقيات الإدارة في عالم متغير** ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهر .

الضمور، عدنان محمد، (2012)، **الفساد المالي والإداري كأحد محددات العنف في المجتمع دراسة ميدانية من وجهة نظر أ عضاء الأحزاب السياسية في الأردن**، رسالة دكتورة غير منشورة ، جامعة مؤتة، الأردن.

النمر، سعود بن محمد؛ خاشقجي، هاني يوسف؛ محمود، محمد فتحي؛ وحمزاوي، محمد سيد (1997) **الإدارة العامة : الأسس والوظائف**، ط4، الرياض

نور، أحمد (2004) . **الآثار الاجتماعية للعولمة الاقتصادية**، مصر ، القاهرة : مكتبة الأسرة.

نوزاد، عبد الرحمن، (2001)، الفساد والتنمية، التحدي والاستجابة، **مجلة الإداري**، السنة 23، العدد 86، ص ص78-92 .

هاجين، أفرت، (2003)،**نظرية التغير الاجتماعي** ، ترجمة عبد الغني سعيد، مكتبة الانجلو مصرية، القاهرة .

هيجان، عبد الرحمن احمد (2003) . الفساد**وأثره في الجهاز الحكومي** ، بحث متقدم إلى المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، السعودية، الرياض : جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .

الوريكات، عايد، (2004)**نظريات علم الجريمة** ، ط1-، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .

اليوسف، يوسف، (2002)، الفساد الإداري والمالي : الأسباب، والنتائج، وطرق العلاج،**مجلة العلوم الاجتماعية** ، المجلد 30، العدد 2، جامعة الكويت، الكويت.

ب. المراجع الأجنبية :

Abbink, k,(2004) , Staff Rotation As An Anti-Corruption Policy: An Experimental Study , **European Journal of Economy**, Vol (20) ,

pp 15-38 .

Agenw , R.(2006). **General Strain theory Current status and direction Stock**: The Status of Criminology Theory, pp 101-123, New Brunswick, BJ: Transaction Publishers

Berg, E, (2001), **How Should Corruption be Measured** ?, London School of Economic and Political Science, MSc Economics Extended Essay.

Clarke, G &Colinxu, C, (2004), Privatization, Competition, and Corruption: How Characteristics of Bribe Takers and Payers Affect Bribes to Utilities, **Journal of Public Economics**, Vol(88),PP 44-62 .

Dahlstrom, C &Lapuente, V &Teorell, J, (2009), Bureaucracy, **Politics and Corruption**, APSA Toronto Meeting Paper Available on SSRN: http://ssrn.com/abstract=1450742 .

El-Bahnasawy , N. G, (2008) "**Empirical Examination of the determination of corruption. Cross-section and panel analysis**", unpublished PhD dissertation, Colorado state university, Fort Collins, Colorado

Gupta , (2002), **Corruption and Military Spending** , Washington , DC: International Monetary Fund .

Gupta, S, (1998), Does **Corruption Affect Income Inequality and Poverty** ? , imf Working Paper 98/76 (Washington , DC : International Monetary Fund.

Herschi, T, (1969), **Causes of Delinquency**, Berkeley, University of California Press.

Hill ,R, Jonez,(2006), Administrative Corruption , **Strategic Management Journal** , No.4,pp15-28 .

Hirschi, T & Gottfredson , M, (1995) , Control Theory and life – course Perspective , **Studies on Crime and Crime Prevention** , Vol (4, PP : 131-142.

Homans . G, (1961), **Sentiments and Activities** , New York : the free press.

International Federation for Human Rights . (2005)" **Serbia ; discrimination and corruption** , the flaws in the health care system , International Fact-finding Mission Report, no. 416/2, April.

Jayawickrama , Nihal , " **The Impact of Corruption on Human Rights United Nations Conference on Anti-Corruption Measures**, Good Governance and Human Rights, Warsaw 8-9 November 2006.

Klitgaard, R . (1998) , International cooperation against corruption. **Finance & Development** vol.35(1) ,p.3-6

Levi , M, (1996) , The Corruption of Politics And **The politics of**

Corruption , Black Well Pub, Oxford .

Lewis , M , (2009) , corruption : **Spurring China To Engage In International Law (May 2009)** . China Rights Forum, No .1, Available on SSRN: http://ssrn.com/abstract=1432467

Matei, Lucica&Matei, Ani, (2009) , **Corruption In The Public Organization Towards A Model Of Cost – Benefit Analysis For The Anti Corruption Strategies**, Presented At First Global Dialogue Governing Good And Governing Well: First Global Dialogue On Ethical And Effective Governec , 28-30 may ,Amsterdam, The Netherlands .

Pedersen Storm, H&Rendtorff, J. D.,. (2007). Valuebased Management in Local Public Organizations: A Danish Experience. Cross Cultural **Management. An International Journal**, 11 (2).

Sykes , Gresham & David , Matza. (1987). "Techniques of Neutralization: A Theory of Delinquency, " **American Journal of Sociology**. Vol22: pp664-70.

Tanzi, V & Davoodi, H, (1997), Corruption , **Public Investment and Growth**, IMF Working Paper 97/139 (Washington , DC : International Monetary Fund).

Turner, J, (1974), **The structure of sociological theory**, Homewood , ill, Dorsey.

Watel , Patrick Peretti . (2003). Neutralization Theory and The Dental of Risk: Some Evidence From Cannabis Use Among French Adolescents, **British Journal of Sociology**, Vol 54, No 1 pp 21-42 .

Wei, Sh, (1997) , **How Taxing is Corruption on International Investors**? NBER Working Paper 6030 (Cambridge , MA, National Bureau of Economic Research).

Evrenk, H, (2005). Political Economy of Anti- Corruption Reforms, Unpublished Thesis Prepared For The Degree of Doctor Philosophy, Boston University.

ملحق (أ)
قائمة بأسماء المحكمين

ملحق (أ)

قائمة بأسماء المحكمين

التسلسل	الاسم	الرتبة العلمية	الجامعة
1.	عبد العزيز الخزاعلة	أستاذ دكتور	جامعة اليرموك/ كلية الآداب
2.	فؤاد طلافحة	أستاذ دكتور	جامعة مؤتة / كلية العلوم التربوية
3.	عباطه التوايهة	أستاذ دكتور	الجامعة الأردنية / كلية الآداب
4.	أحمد المخادمة	أستاذ مشارك	جامعة مؤتة / كلية الاقتصاد
5.	علاء أبو الحمص	أستاذ مساعد	جامعة مؤتة / كلية الاقتصاد

ملحق(ب)

الاستبانة بعد التحكيم

ملحق(ب)

الاستبانة بعد التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

أخي / أختي الموظفة الكريمة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد.

أرجو العلم بأنني أقوم بإعداد دراسة بعنــوان : **(اتجاهات موظفي القطاع العام نحو مسببات الفساد المالي والإداري – دراسة ميدانية في محافظة الكرك)** وذلك لنيل درجة الدكتوراه في علم الاجتماع (تخصص: علم الجريمة) بكلية العلوم الاجتماعية- جامعة مؤتة- الأردن.

والرجاء التكرم بقراءة فقرات الاستبانة ثم إبداء الرأي في الحقل المناسب أمام كل فقرة، مع العلم بأن الإجابات والمعلومات سوف تستخدم فقط في أغراض البحث العلمي.

وأخيراً لكم الشكر على ما تبدونه من جهد في الإجابة عن هذه الاستبانة.

الطالب:

جعفر عبد الحفيظ المجالي

البيانات الأولية الخاصة بالموظفين

1. مكان العمل								
2. الجندر:	☐	ذكر	☐	أنثى				
3. العمر:	☐	-25 30	☐	35-31	☐	45-36	☐	أكثر من 45
4- الوظيفية	☐	مدير	☐	رئيس قسم	☐	رئيس فرع	☐	موظف
5- عدد سنوات الخبرة	☐	أقل من 5	☐	10-5	☐	15-11	☐	15 فأكثر
المستوى التعليمي	☐	ثانوي	☐	دبلوم متوسط	☐	بكالوريوس	☐	دراسات عليا

6.الحالـــــــــة الاجتماعية	☐	متزوج	☐	أعزب	☐	مطلق	☐	أرمل
7- مكان الإقامة	☐	مدينة	☐	قرية	☐	بادية		
8.الـــــــــدخل الشهري "بالدينار الأردني"	☐	أقل من 300	☐	300-500	☐	500-700	☐	أكثر مـن 700
9.ملكية السكن	☐	ملك	☐	مستأجر	☐	أخرى: حدد..............		
10.عدد أفــراد الأسرة	☐	أقل من 4	☐	4-6	☐	7 فأكثر		

المحور الأول :

تتعلق الفقرات التالية بقياس " **مدى التزام الموظفين فـي المؤسـسات الحكوميـة بالأخلاقيات الوظيفية** ".يرجى وضع علامة (a) في الخانة التـي تعبِّـر عـن رأيك. علمًا أن موافقتك بدرجة مرتفعة جداً تعني (5) درجات وصولاً إلى درجـة منخفضة جدًا وتعطى درجة واحدة، كالتالي:

درجة مرتفعة جداً درجة منخفضة جداً

5 4 3 2 1

الرقم	**الفقرات**	**موافق بشده**	**موافق**	**غير متأكد**	**غير موافق**	**غير موافق بشده**
1	احترام الوقت واستغلال ساعات الدوام الرسمي في العمل					
2	الانتماء والولاء لجهة العمل					

الرقم	الفقرات	موافق بشده	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشده
3	حب العمل وخدمة المراجعين والتعاون معهم					
4	الرضا عما تقدمه جهة العمل من امتيازات وحوافز لموظفيها					
5	احترام المسئولين والتعاون معهم					
6	المواظبة على الدوام والقدوم والانصراف حسب أوقات الدوام الرسمي					
7	التطوير الذاتي للمهارات والقدرات الوظيفية					
8	العمل بروح الفريق مع الزملاء					
9	المشاركة في النشاطات الاجتماعية التي تنفذها جهة العمل					
10	الانتماء والانحياز لجماعات المصالح					

المحور الثاني :

تتعلق الفقرات التالية بقياس " **أشكال الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك**"

" .. يرجى وضع علامة (a) في الخانة التي تعبِّر عن رأيك. علمًا أن موافقتك بدرجة مرتفعة جداً تعني (5) درجات وصولاً إلى درجة منخفضة جدًا وتعطى درجة واحدة، كالتالي:

درجة مرتفعة جداً   درجة منخفضة جداً

5 4 3 2 1

الرقم	**الفقرات**	موافق بشده	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشده
1	استغلال المنصب الوظيفي لتحقيق مكتسبات شخصية					
2	تأخير إنجاز معاملات المواطنين لتحقيق مكاسب شخصية					
3	قبول الهدايا والإكراميات من المراجعين					
4	التربح من الوظيفة العامة					
5	التسيب وعدم الالتزام بالأوقات المحددة للدوام					
6	استغلال إمكانيات المؤسسة لتنفيذ الأعمال الشخصية					
7	قبول الوساطة لإنجاز المعاملات المخالفة للقوانين والأنظمة					
8	عدم الأمانة والنزاهة والإخلاص في العمل					
9	التباطؤ والمماطلة في إنجاز الأعمال المطلوبة					
10	عدم الالتزام بإجراءات وسير العمل					
11	التعامل مع المراجعين حسب المصلحة الخاصة					
12	التحيز في التعامل مع المسئولين					

الرقم	الفقرات	موافق بشده	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشده
	حسب المصلحة					
13	الإسراف وعدم المحافظة على ممتلكات المؤسسة					
14	عدم التقيد بالتعليمات والأنظمة					
15	عدم الإتقان في انجاز العمل					
16	إفشاء أسرار العمل لتحقيق مكاسب مادية					
17	استغلال أوقات ا لعمل الرسمي لإنجاز أعمال خاصة					
18	استخدام الصلاحيات والامتيازات الوظيفية للتحقيق المكاسب الشخصية					
19	التحايل على القوانين والأنظمة لتحقيق مكاسب شخصية					
20	القيام بأعمال التزوير في المستندات والوثائق الرسمية					

المحور الثالث :

تتعلق الفقرات التالية بقياس " **الأسباب المؤدية لانتشار الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الحكومية في محافظة الكرك**" . يرجى وضع علامة (a) في الخانة التي تعبِّر عن رأيك. علمًا أن موافقتك بدرجة مرتفعة جداً تعني (5) درجات وصولاً إلى درجة منخفضة جدًا وتعطى درجة واحدة، كالتالي:

درجة مرتفعة جداً درجة منخفضة جداً

5 4 3 2 1

الرقم	الفقرات	موافق بشده	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشده
1	ضعف الضوابط الأخلاقية للموظفين					
2	تغليب المصلحة الفردية على المصلحة العامة					
3	الظروف الاقتصادية الصعبة للموظفين					
4	غياب المساءلة القانونية للفاسدين					
5	قلة العدالة الاجتماعية واختلال موازين توزيع الثروة بين أفراد المجتمع					
6	الشعور بالغبن والظلم لدى الموظفين					
7	ضعف كفاءة القيادات الإدارية وكبار المسئولين					
8	عدم نزاهة القيادات الإدارية وكبار المسئولين					
9	انعدام الشفافية في العمل في مؤسسات					

الرقم	الفقرات	موافق بشده	موافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشده
	ودوائر القطاع العام					
10	الرواتب القليلة لموظفي القطاع العام					
11	غياب الشعور بالأمن الوظيفي لدى الموظفين					
12	تساهل الأجهزة القضائية في الأحكام الصادرة بحق الفاسدين					
13	ضعف أجهزة الرقابة الداخلية في المؤسسات الحكومية					
14	تأثير أصحاب السلطة على القرارات الخاصة بإدانة الفاسدين					
15	ضعف الوازع الديني لدى بعض الموظفين					
16	الروتين وتعدد الإجراءات لإنجاز المعاملات					
17	استغلال البعض للثغرات القانونية في التشريعات والأنظمة					
18	تدني مستوى الوعي لدى الموظفين بالأنظمة والقوانين					
19	العلاقات القائمة على مبدأ المصالح المتبادلة					
20	المركزية في اتخاذ القرارات					

المعلومات الشخصية

الاسم : جعفر عبد الحفيظ مسلم المجالي

الكلية : العلوم الاجتماعية

التخصص : علم جريمة

السنة : 2014

الهاتف : 00962799413651